

Doble Grado en Derecho y ADE
TRABAJO DE FIN DE GRADO
Curso académico: 2023/2024

**LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN
EL ORDENAMIENTO JURÍDICO
ESPAÑOL: ESPECIAL ATENCIÓN A SU
EVOLUCIÓN NORMATIVA Y A LAS
ÚLTIMAS REFORMAS.**

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social II.

Departamento de Derecho de la Empresa y Derecho Civil.

Autora: Miren Haizea Serrano Viguera.

Directora: Eider Larrazabal Astigarraga.

Bilbao, 17 de enero de 2024



SIGLAS Y ABREVIATURAS

Art.	Artículo.
C-189	Convenio 189 de la OIT.
C-190	Convenio 190 de la OIT.
ET	Estatuto de los Trabajadores.
FNMT	Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial.
IT	Incapacidad temporal.
LEC	Ley de Enjuiciamiento Civil
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.
LGSS	Ley General de la Seguridad Social.
LPGE	Ley de Presupuestos Generales del Estado.
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Núm.	Número.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
PRL	Prevención de Riesgos Laborales.
R-201	Recomendación 201 de la OIT.
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
RD	Real Decreto.
RDL	Real Decreto-Ley.
Ref.	Referencia.
SS	Seguridad Social.
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social.
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
TSJ	Tribunal Superior de Justicia.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	7
2	EL CONTEXTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO	9
2.1	Concepto.....	9
2.2	Notas características	10
2.3	Estructura y composición	11
3	EVOLUCIÓN NORMATIVA: SIGLOS XX Y XXI	13
3.1	Primer periodo: despreocupación e inicios de normativa específica.....	13
3.2	Segundo periodo: inicio de una regulación propia.	16
3.3	Inicio del cambio en la normativa laboral y de Seguridad Social	19
3.3.1	Ley 27/2011: sistema especial dentro del Régimen general.	20
3.3.2	RD 1620/2011: aproximación a la relación laboral común.....	26
4	MARCO JURÍDICO ACTUAL: RDL 16/2022	31
4.1	Las razones de la reforma laboral de septiembre de 2022	31
4.1.1	Estudio de la STJUE de 24 de febrero de 2022 y sus efectos	31
4.1.2	Adhesión española a los Convenios 189 y 190 de la OIT.....	34
4.1.3	Consecuencia: necesidad de cambio en la normativa interna.	36
4.2	Modificaciones introducidas por la reforma de septiembre de 2022.....	37
4.2.1	Modificaciones que afectaron a las condiciones laborales.....	38
4.2.2	Mejoras relativas a la Seguridad Social.	41
4.2.3	Modificaciones en las condiciones de seguridad y salud laboral.....	43
4.3	Problemas aún por resolver	45
4.4	Conclusión relacionada con la reforma de septiembre de 2022.	51
5	SITUACIÓN ACTUAL DEL SECTOR EN ESPAÑA	52
5.1	Agencias de colocación en el ámbito del servicio doméstico.	52
5.2	La problemática de las falsas autónomas en el empleo doméstico.	56
6	CONCLUSIÓN	62
7	CITAS Y REFERENCIAS	65
7.1	Bibliografía.....	65
7.2	Normativa.....	68
7.3	Jurisprudencia.....	70
7.4	Otras fuentes	70

1 INTRODUCCIÓN

La realidad a la que se enfrentan las trabajadoras del hogar ha sido una situación que en los últimos años ha adquirido especial relevancia en el ámbito social, laboral y normativo tanto internacional como nacional. A lo largo de la historia, a pesar de que este colectivo haya desempeñado un papel fundamental en la vida cotidiana de muchas familias, y haya contribuido de manera significativa al bienestar de los hogares y desarrollo de la sociedad; han sufrido una exclusión, discriminación e infravaloración constante.

Y es que realmente, a pesar de que se hayan dado ciertas reformas legislativas a lo largo de los años, no ha sido hasta el año 2022 cuando se ha podido ver en España un avance considerable en los derechos laborales de este colectivo, que por fin están viendo cómo sus condiciones laborales y de Seguridad Social se equiparan a las del resto de trabajadores y trabajadoras.

Estas mejoras recientes en la regulación laboral española se pueden ver reflejadas principalmente gracias a la promulgación del 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 (de ahora en adelante RDL 16/2022)¹. Y, por otro lado, como consecuencia de la ratificación, también en 2022, del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar (me referiré al mismo como C189)².

Es por ello por lo que en este Trabajo de Fin de Grado se realizará primeramente un estudio y análisis jurídico de la evolución de la normativa laboral y de protección social que ha ido afectando a estas trabajadoras en España a partir del siglo XIX. Todo ello con el objetivo de llegar hasta la situación vigente en la actualidad, es por ello por lo que este análisis desembocará en el estudio de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 2022 y de la normativa internacional que ha afectado a este régimen, para así poder comprender la reforma laboral llevada a cabo en septiembre de 2022 y analizar la norma que la produjo, esto es, el Real Decreto-ley 16/2022. Por tanto, se verán las mejoras y cambios introducidos por el Gobierno, al mismo tiempo que se realizará una valoración

¹ 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 («BOE» núm. 216, de 8-09-2022). [BOE-A-2022-14680](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2022-14680)

² Organización Internacional del Trabajo. (2011). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

crítica de los aspectos mejorables y carencias que sigue presentando la normativa laboral en la actualidad.

Además, para finalizar, se analizarán los problemas actuales ante los que se está enfrentando el sector mediante el estudio de casos reales que se dan en la sociedad española.

En conclusión, a través de un análisis exhaustivo de la jurisprudencia, doctrina y testimonios existentes, se pretende arrojar luz sobre los avances logrados en el marco legal e identificar posibles áreas en las que aún se necesitan reformas y mejoras.

- Hipótesis

Por ello, la hipótesis que se plantea en el presente Trabajo es que las trabajadoras del hogar han sufrido históricamente una continua discriminación si se les compara con el resto de las trabajadoras por cuenta ajena, y que a pesar de que se hayan logrado importantes mejoras, sobre todo gracias a la publicación del RDL 16/2022, las características propias de esta profesión siguen sirviendo como justificación, en ocasiones injustificada, para no concederles los mismos derechos y oportunidades.

- Objetivos

- (1) Estudiar y conocer la evolución histórica del trabajo doméstico con sus correspondientes cambios normativos.
- (2) Examinar la regulación jurídica existente al momento de producirse la reforma que nos es de interés, tanto desde el ámbito de la Seguridad Social, como desde la perspectiva de relaciones laborales.
- (3) Desglosar las distintas modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 16/2022, para poder analizar su impacto y los cambios que ha producido.
- (4) Para lograr el objetivo anterior, se llevará a cabo también un estudio del contexto existente en momentos anteriores a la promulgación del Real Decreto Ley, tratando de detectar los principales motivos que desencadenaron la reforma objeto de estudio.
- (5) Se tratarán de detectar las carencias que existen en el RDL 16/2022, para así tratar de proponer posibles mejoras y recomendaciones.

(6) Y, por último, se examinará la situación laboral de estas trabajadoras en la actualidad, detectando las dificultades y desafíos a los que se siguen enfrentando en el ámbito laboral.

- Lenguaje usado

Además, para concluir con este apartado, es interesante indicar que debido a las características que presenta el colectivo que va a ser estudiado, integrado prácticamente en su totalidad por mujeres, se buscará en todo momento referirse a ellas en femenino. Decisión tomada esencialmente por el interés que tiene esta diferencia en el número de mujeres y hombres que trabajan realizando labores domésticas en el cambio normativo llevado a cabo en 2022.

Y, por otro lado, y en la medida de lo posible, atendiendo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³, en concreto al art. 14.11 de la misma, este Trabajo será escrito haciendo uso de un lenguaje no sexista.

2 EL CONTEXTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO

2.1 Concepto

Antes de proceder al estudio pormenorizado de la realidad y legislación que afecta a este tipo de trabajadoras, resulta de interés aclarar el propio concepto que nos compete. A pesar de que históricamente el término para referirse a las mismas haya ido variando y podamos aún encontrarnos con términos como criadas o sirvientas...⁴ La realidad es que haciendo uso de la normativa aplicable en España el término adecuado y que se usará es el de trabajadoras al servicio del hogar familiar, trabajadoras del hogar o trabajadoras domésticas.

Una vez aclarado esto, se procederá a explicar a qué nos referimos con ello, usando para tal efecto las definiciones que nos proporciona el propio Convenio 189 de la OIT en su

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («BOE» núm. 71, de 23-03-2007). [BOE-A-2007-6115](#)

⁴ Méndez Úbeda, M. C. (2023). “Algunas consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados de hogar al 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. Pinceladas de propuestas básicas sobre su aplicación”. *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 8(1), 189–217. Página 191.

primer artículo 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 España⁵. Juntando ambas definiciones se puede decir que las trabajadoras domésticas son todas aquellas personas que realizan cualquier actividad doméstica para otras personas por medio de un contrato de trabajo, ya vayan referidas al cuidado o supervisión de los miembros de la familia o del ámbito doméstico o familiar; otras tareas relacionadas con el cuidado material del hogar ya sea limpieza, jardinería... y otras tareas relacionadas como la conducción de vehículos y otros análogos. Siempre y cuando, importante, los servicios prestados hayan sido contratados directamente por los titulares del hogar familiar, no a través de empresas⁶.

2.2 Notas características

Hoy en día en España, atendiendo a las peculiaridades que presenta el tipo de relación laboral que se forma con las trabajadoras del hogar, se puede decir que estas se encuentran incluidas dentro del ámbito del Derecho del Trabajo y del Estatuto de los trabajadores (ET en adelante), pero de una manera especial. Esto se debe a que cumplen con las notas definitorias de dependencia y ajenidad requeridas ex art. 1.1 ET, pero tienen una serie de características que no existen en el trabajo por cuenta ajena común y que deben de tenerse en cuenta. Es por ello por lo que se integran en un régimen legal especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social (artículo 2.1.b) ET), regulado en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre⁷.

Debido a la importancia que presentan estas especialidades, para poder tener una visión global más concreta de lo que significa el trabajo doméstico, se procederá al estudio grosso modo de estas. En primer lugar, se analizará la figura del empleador, y es que este debe de ser necesariamente la persona titular del hogar familiar⁸, es decir, una persona física⁹. Y también resulta determinante para esta calificación el centro de trabajo en el

⁵ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar («BOE» núm. 277, de 17-11-2011). Ref.: [BOE-A-2011-17975](#)

⁶ Disposición adicional decimoséptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

⁷ García Perrote Escartín, I. (2023). El trabajador y sus derechos y deberes: Concepto de trabajador: inclusiones, exclusiones y relaciones laborales especiales o con singularidades. (2.II), *Manual de Derecho del Trabajo (13ª ed., Vol. 1, pp. 149-170)*. Tirant lo Blanch. Páginas 166-168.

⁸ 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. Página 121.

⁹ Aquellos trabajadores que presten servicios domésticos pero que hubieran sido contratados a través de empresas privadas pertenecen al Sistema General de la SS y, en consecuencia, no serán tenidos en cuenta en este Trabajo [disposición adicional

que deben prestar sus servicios. Básicamente porque se llevan a cabo en la vivienda particular del empleador, su esfera privada, lugar que, para el derecho del trabajo en sentido estricto, no es considerado un centro de trabajo habitual¹⁰.

Estos dos aspectos conjugados hacen que a la hora de prestar el servicio contratado se generan una serie de sentimientos que normalmente no se producen en otros trabajos con tanta fuerza, como pueden ser un mayor afecto y confianza entre el titular del hogar y el resto de los miembros de la familia con las trabajadoras del hogar¹¹. Circunstancia que también se ha tenido en cuenta a la hora de legislar en este sector para evitar posibles vulneraciones y abusos de derechos.

2.3 Estructura y composición

Además de las peculiaridades que se han expuesto en el subapartado anterior, esta rama de la actividad presenta una serie de características inherentes en lo que se refiere a su estructura y composición; y que tienen mucha importancia. De hecho, la reforma laboral llevada a cabo por el legislador en 2022 en este sector ha sido promovida principalmente por ello (se estudiará más concretamente en el siguiente apartado del Trabajo, véase punto 5.4). Esto se debe a que históricamente estas trabajadoras han sufrido un trato diferenciado y desigual al resto de trabajos por cuenta ajena, favorecido por un lado por la presencia casi en su totalidad de mujeres; y, por otro lado, por las altas cifras de trabajadoras inmigrantes existentes¹².

En lo que se refiere a la feminización del sector, si tomamos como ejemplo los datos que nos ofrece la Seguridad Social sobre afiliados totales a la SS en España¹³, con fecha de 29 de septiembre de 2023 se puede observar que, de las 371.454 altas existentes en el sistema especial de empleados del hogar, 355.075 correspondían a mujeres y únicamente

decimoséptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social].

¹⁰ Gómez García F.X. (2021). “Empleados de hogar y su protección desde la seguridad social: una situación aún deficitaria”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 824–841. Página 826.

¹¹ Aparicio Ruiz, M. G. (2012). “Un paso más hacia la conciliación familiar en la nueva regulación laboral del personal al servicio del hogar”. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 30, 34-47. Página 38.

¹² Ríos Pérez, A. (2023). “La importancia del enfoque interseccional en el Derecho: el caso de la seguridad social de las trabajadoras del hogar”. *Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11 (2), 256-273. Página 258.

¹³ Seguridad Social: estadísticas. Informe de Afiliados último día 2023. [Consultado por última vez el 12 de octubre de 2023]. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305/EST306>

16.351 eran las cubiertas por hombres. Esto es, un 95,6% de las personas que trabajan hoy en día como empleadas domésticas son mujeres.

Este dato, como ya se ha comentado, no es para nada irrelevante ya que socialmente las tareas que llevan a cabo las trabajadoras domésticas han llevado asociadas una desvalorización profesional y económica al ser consideradas tareas propias de las mujeres¹⁴. Este aspecto ha favorecido que estas personas se hayan enfrentado a discriminaciones, retribuciones injustas, exclusiones normativas, empleos de mala calidad, escasa o ninguna protección social... El legislador no ajeno a esta realidad, a pesar de que durante mucho tiempo se hayan visto afectadas por la diferencia de trato resultante de la regulación nacional discriminatoria, ha visto esta situación como una de las carencias más importantes del sistema de relaciones laborales español en atención al principio de igualdad entre mujeres y hombres¹⁵, siendo este uno de los principales motivos por los que se publicó el RDL 16/2022.

Además, este sector se encuentra también con otra realidad tendente a encontrarse con situaciones discriminatorias debido al gran número de extranjeros dentro del Sistema Especial de empleados del hogar. Si se observan los datos de afiliación media en enero de 2023 para personas extranjeras en este sector, se puede ver que del total de trabajadores un 42,28% son afiliados no nacionales. Cabe destacar que dentro de los mismos existe una alta feminización en prácticamente el mismo porcentaje que para el total¹⁶.

De hecho, en el preámbulo del RDL 16/2022 se reconoce esta situación y se asegura que puede propiciar un trato diferenciado entre los trabajadores en lo referente a sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social, indicándose expresamente que “incluso, podrían ser constitutivos de discriminación por razón de origen racial o étnico”. Sin embargo, si nos adelantamos al estudio que se realizará posteriormente del RDL, el legislador no elaboró ni incluyó medidas específicas en el texto para proteger a estas trabajadoras¹⁷.

¹⁴ Romeral Hernández, J. (2023). Nueva protección por desempleo en el servicio del hogar familiar. 16. Barrios Baudor, G. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.). *Derecho vivo de la Seguridad Social. V Seminario Permanente de Estudio y Actualización URJC-AESSS* (1ª ed., Vol. 1, pp. 223-233). Laborum. Página 224.

¹⁵ García González, G. (2022). Introducción. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar: una aproximación crítica desde la dogmática jurídica* (1ª ed, Vol.1). Dykinson. Página 16.

¹⁶ Ríos Pérez, A. (2023). “La importancia...”, *ob. cit.*, página 265.

¹⁷ *Ibidem*, páginas 265 y 266.

3 EVOLUCIÓN NORMATIVA: SIGLOS XX Y XXI

Una vez se ha realizado esta radiografía del sector que nos es de interés y son conocidos algunos de los detalles relevantes sobre el mismo, se procederá a analizar la normativa laboral previa al actual Real Decreto-ley publicado en septiembre de 2022, norma que supuso un punto de inflexión en las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Todo ello con el objetivo de analizar la evolución legislativa de los dos últimos siglos y así poder llegar hasta la actualidad.

3.1 Primer periodo: despreocupación e inicios de normativa específica.

En primer lugar, se partirá de una explicación general del Derecho del Trabajo, y es que esta rama jurídica surgió como respuesta a los cambios que se fueron produciendo en la sociedad. Las personas comenzaron a vender su fuerza de trabajo a cambio de dinero y la organización del trabajo comenzó a cambiar considerablemente. Todo ello se produjo principalmente en la Revolución burguesa, y sobre todo industrial¹⁸. Es tras este momento cuando surge la necesidad de regular las relaciones laborales de manera específica mediante los contratos de trabajo. Se dejó de lado el uso de figuras propias del Derecho Civil y Mercantil, y comenzó así un movimiento intervencionista por parte del Estado que buscaba tutelar y proteger al trabajador mediante la creación de leyes especiales.

Sin embargo, este proceso de cambio no se aplicó a todas las relaciones laborales a la vez (de hecho, actualmente no todas se encuentran dentro del Derecho del Trabajo, aunque de manera general las relaciones de trabajo por cuenta ajena sí que están incluidas). Uno de los trabajos que históricamente ha encontrado más dificultades para hacerse un hueco dentro de esta rama del Derecho es el del empleo doméstico, luchando siempre con la dificultad de no ser un trabajo reconocido. Como consecuencia de ello, su regulación base se debía de seguir buscando en el Código Civil, en concreto en los artículos 1583 a 1587 sobre el arrendamiento de los servicios de criados y trabajadores asalariados¹⁹.

Durante la primera mitad del siglo XX las trabajadoras del hogar en España eran un grupo desprotegido en términos de derechos laborales. En este periodo únicamente se vio una

¹⁸ Ramos Álvarez, N. (2014). *Orígenes y evolución histórica del Derecho Laboral español* (Trabajo de Fin de Grado inédito), Universidad de León, España. Página 19.

¹⁹ Rodríguez Iniesta, G. (2023). El trabajo de las personas al servicio del hogar familiar. 1. Cuadros Garrido, M.E. y Selma Penalva, A. (Eds.), *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar (1ª ed., Vol. 1, 27-63)*. Colex. Página 29.

cierta mejoría, y fue gracias a la publicación de la Ley de Contrato de Trabajo²⁰ el 21 de noviembre de 1931, con la que se asimiló a los obreros y obreras del hogar al resto de asalariados²¹. Aun así, en el periodo republicano se aprobaron otras leyes laborales en las que se les seguía dejando al margen, por ejemplo, no se les incluía en los beneficios del Fondo de Garantía; además se trató sin éxito de incorporar los convenios internacionales relativos al servicio doméstico²². En resumen, sí que eran consideradas trabajadoras, pero no hubo un verdadero desarrollo normativo que les protegiera de manera efectiva.

Este movimiento de inclusión no perduró mucho en el tiempo, y es que el continuo desplazamiento sufrido por las trabajadoras del hogar se apreció de nuevo con la publicación del Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo²³ del que fueron excluidas²⁴ de manera expresa en el artículo 2.c)²⁵. A partir de ese momento el servicio doméstico ya no se podía constituir como el objeto de un contrato de trabajo, situación que generó graves perjuicios e inseguridades a este colectivo. No se les aplicaba la normativa propia de los contratos de trabajo, por lo que: no se les fijaban salarios mínimos, los “contratos” se acordaban de manera verbal, existía la posibilidad de resolverlos libremente sin causas justificadas...²⁶.

Este apartamiento de la normativa laboral dificultaba la protección social de estas trabajadoras del hogar con Seguros Sociales; sin embargo, ese mismo año se produjo un gran avance en esta materia al publicarse la Ley de 19 de julio²⁷ por la que se extiende al personal del servicio doméstico los beneficios de los Subsidios y Seguros sociales que disfrutaban las demás trabajadoras²⁸. Eran beneficios que ya se aplicaban al resto de

²⁰ Ley de Contrato de Trabajo. Publicado en Gaceta de Madrid, 22 de noviembre de 1931, nº 326, página. 1129. <https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/11/22/pdfs/GMD-1931-326.pdf>

²¹ García Valverde M. (2022). “Servicio doméstico ¿Ahora qué?”. *El Notario del Siglo XXI: revista del Colegio Notarial de Madrid*, 106, 84-87. Página 84.

Artículo 2 de la Ley de Contrato de Trabajo²¹ de 1931: “El objeto del contrato a que se refiere esta ley es todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio que se preste en iguales condiciones, incluso el doméstico”.

²² Espuny Tomás, M. J. (2015). El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada.1. Espuny Tomàs, M. T., y García González, G. (Eds.) *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas* (1ª ed., Vol.1. pp. 27-60). Dykinson. Página 45.

²³ Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo («BOE» núm. 55, de 24-02-1944, páginas. 1627 - 1634). [BOE-A-1944-1906](https://www.boe.es/boe/BOE-A-1944-1906)

²⁴ Muñoz Ruiz, M. (2023). “Breve historia del trabajo del hogar y el sindicalismo”. *Revista Trabajadora*, 77, 25-26. Página 25.

²⁵ Con este Decreto se deroga la Ley de Contrato de Trabajo de 1931.

²⁶ Espuny Tomás, M. J. (2015). El servicio doméstico..., *ob. cit.*, página 47.

²⁷ Rodríguez Iniesta, G. (2023). El trabajo..., *ob. cit.*, páginas 29 y 30.

²⁸ Ley de 19 de julio de 1944 por la que se extiende al personal del servicio doméstico los beneficios de los Subsidios y Seguros sociales que disfrutaban los demás trabajadores. («BOE» núm. 203, de 21-7-1944, páginas 5561 y 5562). <https://www.boe.es/gazeta/dias/1944/07/21/pdfs/BOE-1944-203.pdf>

trabajadoras como por ejemplo subsidios por familiares, vejez o seguro por accidentes de trabajo²⁹. Sin embargo, estas medidas protectoras no se llegaron a instaurar de manera efectiva ya que no se produjo un desarrollo normativo de las mismas³⁰. De hecho, esta Ley fue prácticamente considerada por los juristas como una ley muerta hasta la creación del Montepío Nacional de Servicio Doméstico³¹ en 1959³². Este organismo se trataba de una mutua privada, de afiliación obligatoria, que ofrecía protección social a las trabajadoras del servicio doméstico³³. Por lo que fue gracias a esta institución y 15 años más tarde el motivo que hizo que, las entonces llamadas servidoras domésticas, pudieran por fin disfrutar de los beneficios de Seguridad Social previstos en la ley de 1944³⁴.

Para concluir con esta primera etapa, es necesario mencionar la Ley de Bases de 28 de diciembre de 1963 sobre Bases de la Seguridad Social³⁵, texto normativo considerado actualmente como uno de los grandes hitos en la protección social de las trabajadoras del hogar, estando las bases 2ª y 3ª destinadas a este colectivo. La base segunda indicaba que estas trabajadoras quedarían incluidas en la Seguridad Social. Y en la base tercera, sobre estructura y composición del sector, se afirmaba que, debido a las características especiales del sector, debía de quedar regulado mediante un régimen especial³⁶. El desarrollo normativo de los Regímenes especiales declarados por la Ley de Bases de 1963 debía de realizarse mediante Decreto, y tratando de asimilarse en la medida de lo posible al Régimen General³⁷. Fue el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre³⁸, el que hizo lo propio con el Régimen Especial de Empleados de Hogar.

En este momento las condiciones sociales de las trabajadoras del hogar habían mejorado considerablemente, y se encontraban ya reguladas distintas situaciones y cubiertas distintas contingencias como se puede ver en la propia norma:

- Se regularon las pensiones de jubilación para las empleadas;

²⁹ Exposición de motivos de la Ley de 19 de julio de 1944. Página 5562.

³⁰ Ríos Pérez, A. (2023). “La importancia...”, *ob. cit.*, página 260.

³¹ Orden de 6 de abril de 1959 por la que se aprueban los Estatutos del Montepío Nacional del Servicio Doméstico. («BOE» núm. 89, de 14-04-1959, páginas 5599 a 5606). [BOE-A-1959-5240](#)

³² Espuny Tomás, M. J. (2015). El servicio doméstico..., *ob. cit.*, página 49.

³³ Ríos Pérez, A. (2023). “La importancia...”, *ob. cit.*, página 260.

³⁴ Rodríguez Iniesta, G. (2023). El trabajo..., *ob. cit.*, página 30.

³⁵ Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. («BOE» núm. 312, de 30-12-1963, páginas 18181 a 18190). [BOE-A-1963-22667](#)

³⁶ Rodríguez Iniesta, G. (2023). El trabajo..., *ob. cit.*, páginas 31 y 32.

³⁷ *Ibíd.*, página 32.

³⁸ Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico. («BOE» núm. 247, de 15-10-1969, páginas 16109 a 16115). [BOE-A-1969-1187](#).

- Se comenzaron a cubrir distintos procesos de invalidez permanente y de incapacidad temporal por enfermedad, maternidad o accidentes;
- Se fijaron distintas prestaciones por muerte y supervivencia,
- También se establecieron distintas prestaciones económicas de protección familiar como aquellas derivadas del matrimonio o del nacimiento de hijos...

A medida que España se modernizaba y la dictadura de Franco se iba debilitando, la regulación del trabajo doméstico iba avanzando. Sin embargo, las mejoras estaban limitadas al ámbito de protección social, y aun así no era un sistema totalmente garantista, ciertas prestaciones como el desempleo seguían sin estar cubiertas, no se distinguía entre riesgos comunes o profesionales, la cotización a la SS la pagaba exclusivamente la trabajadora del hogar cuando trabajaba de forma discontinua o para varios cabezas de familia y también cuando se hallaban en situaciones de IT³⁹, entre otros. Sin embargo, el mayor problema existente eran las precarias condiciones de trabajo ante las que se seguían enfrentando, no se les incluía en la normativa que regulaba los contratos de trabajo⁴⁰, y, por tanto, no estaban sujetas a los límites que sí que se daban en otros empleos.

3.2 Segundo periodo: inicio de una regulación propia.

En primer lugar, es importante destacar el hecho de que la década de los 80 fue testigo del mayor reconocimiento de derechos laborales en España durante todo el siglo XX para el conjunto de trabajadores en general, y para las personas dedicadas al servicio del hogar en especial. Esta situación vino propiciada principalmente por dos aspectos: la publicación de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores⁴¹, y derivada de esta, por la promulgación del Real Decreto 1424/1985⁴².

Comenzando por el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) sabemos que marcó un antes y un después en lo que a legislación laboral se refiere, al unificar la normativa existente en un único texto⁴³. Se logró modernizar y mejorar las relaciones entre las

³⁹ Quesada Segura, R. (2015). “De nuevo sobre el Sistema Especial de Seguridad Social de Personas Empleadas de Hogar, puntos críticos”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 3, 59-78. Página 59.

⁴⁰ La ley aplicable a los contratos de trabajo seguía siendo la Ley de contratos de 1944, y como ya se ha visto, esta les excluía.

⁴¹ Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores. («BOE» núm. 64, de 14-03-1980, páginas 5799 a 5815). [BOE-A-1980-5683](#)

⁴² Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. («BOE» núm. 193, de 13-8-1985, páginas 25617 a 25618). [BOE-A-1985-17108](#)

⁴³ Sanz Sáez, C. (2021). “Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores”. *Lan Harremanak: revista de relaciones laborales*, 45, 138-161. Página 139.

partes, proteger los derechos de las trabajadoras, asegurar remuneraciones dignas, evitar discriminaciones en las relaciones de trabajo, regular la duración máxima de jornadas, vacaciones...⁴⁴ En conclusión, reglar la relación laboral entre el empleador y el empleado, tratando de proteger al segundo por hallarse en una posición de inferioridad.

Y en lo referente al colectivo que nos es de interés, la promulgación del ET fue esencial ya que por primera vez en la historia las trabajadoras del hogar eran incluidas en la normativa laboral⁴⁵ y por tanto en el Derecho del Trabajo. Se mantuvo la calificación de relación laboral de carácter especial⁴⁶; y, además, en la Disposición Adicional Segunda se indicaba la necesidad de dotar a estas relaciones laborales de carácter especial de un régimen jurídico propio mediante desarrollo reglamentario. Sin embargo, el Gobierno no lo llevó a cabo en el plazo estipulado. No fue hasta la modificación de 1984 del ET⁴⁷ cuando de nuevo se puso como plazo un año para regular este régimen, culminando dicho proceso con el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar⁴⁸. Fue en este momento cuando por fin, y por primera vez en la historia legislativa española, se protegía a las trabajadoras del hogar tanto en materia de Seguridad Social como en materia laboral⁴⁹.

En lo que se refiere a la protección social se siguió aplicando en esencia el Decreto 2346/1969, y en términos laborales se vio sometido a normas especiales que incluían gran flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo en comparación con el régimen general, situación que generó una menor protección para las empleadas del hogar⁵⁰.

Existen muchos aspectos que favorecieron que la situación fuera tachada de discriminatoria, se incidirá en las mismas en el siguiente apartado. Sin embargo, un ejemplo de estas diferencias injustificables fue cómo se normaron los salarios y la

⁴⁴ Fontelles, À. (2022). Estatuto de los Trabajadores, ¿qué es? Fontelles Advocats. [Consultado por última vez el 29 de octubre de 2023]. <https://www.fontelles.com/estatuto-de-los-trabajadores-que-es/#:~:text=Origen%20del%20Estatuto%20de%20los.trabajadores%20de%20la%20sociedad%20espa%C3%BIola>

⁴⁵ Ya lo eran a nivel de asistencia y cobertura por la Seguridad Social pero no en lo referente a las normas laborales, como se puede ver reflejado en el apartado 3.1 de este Trabajo.

⁴⁶ Artículo 2.1.b) del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

⁴⁷ DA 1ª de la Ley 32/1984, de 2 de agosto. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 fue modificado en varias ocasiones, la modificación de 1984, que es la que nos interesa, produjo cambios de gran calibre.

⁴⁸ De Sande Pérez-Bedmar, M. (2011). “La relación laboral especial de los empleados del hogar: aspectos laborales y de seguridad social.” *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, 23, 137-165. Página 143.

⁴⁹ Desdentado Daroca, E. (2016). “Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España”. *Investigaciones feministas*, 7 (1), 129-149. Página 131.

⁵⁰ Rodríguez Iniesta, G. (2023). El trabajo..., *ob. cit.*, páginas 33-38.

posibilidad del pago en especie⁵¹. El artículo 6.2 del RD 1424/1985 establecía como límite máximo para percibir el salario en especie, por ejemplo, en manutención o alojamiento, en un 45 % del salario total⁵², superando así en 15 puntos el límite fijado para el régimen general (art. 26 ET 1980). Y ya no solo resultaba preocupante por la diferencia porcentual, sino también porque se trata de un sector en el que es muy frecuente percibir parte de las contraprestaciones en especie, siendo estas cantidades de muy difícil cuantificación, situación que favorecía al empleador quien abusaba de su posición de poder para acabar reduciendo la retribución en dinero a cantidades muy pequeñas⁵³.

Otra de las discriminaciones más evidentes era el hecho de que el RD 1424/1985 no preveía el despido nulo, y por tanto no cabía justificar el despido en las faltas más graves de nuestro ordenamiento como son la violación de derechos fundamentales y de libertades públicas del trabajador. Esta peculiaridad, lógicamente discriminatoria, venía únicamente derivada y se basaba en el carácter especial de esta relación laboral, puesto que en estas situaciones al producirse una ruptura de confianza entre las partes (elemento fundamental y especial de estas relaciones laborales) no se podía imponer la readmisión de la trabajadora, que es la consecuencia propia de los despidos nulos. Y, por otro lado, este RD tampoco protegía a las mujeres embarazadas, situación que generaba de nuevo una notoria discriminación. Estas dos situaciones, y únicamente en consonancia, sí que corrieron en 2007 mejor suerte gracias a la publicación de la Ley de Igualdad de 3 de marzo⁵⁴, ya que en ella se estableció expresamente que todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad era considerado una discriminación directa por razón de sexo⁵⁵. Fue gracias a este precepto por el que en abril de 2008 el juez Ricardo Bodas Martín pudo dictar la primera sentencia⁵⁶ que reconocía la nulidad del despido de una empleada de hogar embarazada, a pesar de que en el RD 1424/1985 no

⁵¹ De Sande Pérez-Bedmar, M. (2011). “La relación laboral...”, *ob. cit.*, página 146.

⁵² Este límite para el pago del salario en especie se mantuvo en un 45% del salario total hasta 2010, fue con la publicación de la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo cuando en su disposición adicional vigesimotercera se impuso un límite más rígido aplicable a todas las relaciones laborales, incluso las especiales. Se fijó dicho límite en un máximo de un 30% de las percepciones salariales, pero en ningún caso que el trabajador percibiera en dinero una cantidad inferior a la establecida en el salario mínimo interprofesional.

⁵³ De Sande Pérez-Bedmar, M. (2011). “La relación laboral...”, *ob. cit.*, página 146.

⁵⁴ LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva..., *ob. cit.*, artículo 8.

⁵⁵ Zaguire Altuna, A. (2010). La precariedad institucionalizada de las empleadas del hogar. Mikel Mazkiaran, M. y Aierbe, P. (Coord.), *Informe anual 2010 sobre el racismo en el Estado español* (1ª ed., Vol. 1, pp. 196-197). Editorial Gakoa. Página 196.

⁵⁶ Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 178/2008 (Sección 31), de 16 de abril de 2008 (recurso 49/2003). ECLI:ES:JSO:2008:12

estaba previsto⁵⁷. Dicha resolución fue recurrida y el TSJ de Madrid afirmó la nulidad declarada por el juez de instancia, aunque sin condenar a la demandada a readmitir a la trabajadora, sino que decidieron imponer como sanción una indemnización cualificada de 45 días por año trabajado, indemnización muy superior a la habitual en supuestos de despido improcedente de empleadas de hogar que era únicamente de 20 días por año (art. 10 RD 1424/1985), aunque sorprendentemente esta era idéntica a la indemnización que fijaba el ET para los despidos improcedentes, de nuevo diferencia de trato notable entre ambos regímenes⁵⁸.

En conclusión, se logró una regulación propia y especial para estas trabajadoras, y con ella muchas mejoras al incluirse dentro del Derecho del Trabajo. Pero aun así la gran parte de estas medidas no eran para nada justas en comparación con el régimen general y se siguieron encontrando en una situación de gran discriminación. De hecho, en 1985 la propia secretaria de la Mujer de CCOO indicó que el Decreto era discriminatorio puesto que los mínimos que se fijaban eran inferiores tanto en salario como en condiciones de trabajo a la media que existía en aquel momento en el sector⁵⁹.

3.3 Inicio del cambio en la normativa laboral y de Seguridad Social

El verdadero proceso de equiparación de la situación de las trabajadoras del hogar a la del resto de trabajadoras por cuenta ajena puede decirse que tuvo realmente su inicio en 2011 con la aprobación de la Ley 27/2011 y del Real Decreto 1620/2011. Estas dos normas, actuando en paralelo, propiciaron que en materia de relaciones laborales se lograra asemejar cada vez más la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar a la relación laboral común, y, que en materia de Seguridad Social estas trabajadoras pudieran integrarse en el Régimen General a través del Sistema Especial para Empleados del Hogar⁶⁰.

⁵⁷ Zaguire Altuna, A. (2010). La precariedad institucionalizada..., *ob. cit.*, página 196.

⁵⁸ Zaguire Altuna, A. (2010). La precariedad institucionalizada..., *ob. cit.*, página 197.

⁵⁹ Muñoz Ruiz, M. (2023). "Breve historia...", *ob. cit.*, página 26.

⁶⁰ Vela Díaz, R. (2013). "De la Ley 27/ 2011 al RD-Ley 29/ 2012 de mejora de gestión y protección social en el sistema especial para empleados de hogar: la nueva frontera entre las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar". *Revista Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 121, 125-150. Página 131.

Se verá más adelante cómo esta actitud viene favorecida en gran medida por la normativa internacional que la Organización Internacional del Trabajo estaba publicando, en concreto y en relación con el tema que nos es de interés por el Convenio 189 y la Recomendación nº 201.

3.3.1 Ley 27/2011: sistema especial dentro del Régimen general.

Para dar comienzo a este apartado, y a esta gran etapa de cambio, se analizará en primer lugar el ámbito de la protección social, y para ello es necesario remitirse a la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social⁶¹. A grandes rasgos esta Ley recogía los diversos derechos que les eran propios a todos los trabajadores que estuvieran dados de alta en la Seguridad Social (jubilación, prestaciones por desempleo, cotizaciones...).

Esta Ley se promulgó en un momento en el que se buscaba simplificar el sistema de la SS, y uno de los cambios que introdujo afectó de pleno a este colectivo. Este vino fijado en la Disposición Adicional trigésima novena. Gracias a ella se integró el Régimen Especial de los Empleados del hogar dentro del Régimen General de la Seguridad Social, mediante la creación de un nuevo Sistema Especial⁶². Se trató de un cambio muy beneficioso para estas trabajadoras ya que hasta este momento se les venía aplicando el Decreto 2346/1969 en el que se les consideraba Régimen Especial y su regulación estaba muy alejada de la normativa general aplicable a las trabajadoras por cuenta ajena comunes. Cabe destacar que la propia ley señalaba que se iba a tratar de una integración, gradual y paulatina y que iba a producir efectos a partir del 1 de enero de 2012⁶³. Dicha situación significaba que estas trabajadoras pasaron a tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General, aunque con ciertas peculiaridades⁶⁴ fijadas tanto en la propia ley como en posteriores disposiciones reglamentarias.

Con la Ley 27/2011 ya se fijaban una serie de diferencias muy claras con respecto al Régimen General, pero aun así este precepto inicial fue rápidamente modificado mediante 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

⁶¹ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. («BOE» núm. 184, de 02-08-2011). [BOE-A-2011-13242](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2011-13242)

Esta ley derogaba implícitamente el Decreto 2346/1969.

⁶² Rodríguez Iniesta, G. (2023). El trabajo..., *ob. cit.*, página 42.

⁶³ Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s. f.). *Seguridad social según la nueva regulación del servicio del hogar familiar*. 2020. [Consultado por última vez el 2 de noviembre de 2023]. <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/segsocial/index.htm#:~:text=A%20partir%20del%201%20de,General%20como%20un%20Sistema%20Especial>

⁶⁴ Tesorería General de la Seguridad Social. (s.f.). *Empleo del Hogar*. [Consultado por última vez el 2 de noviembre de 2023]. <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/Empleo+del+hogar>

y social⁶⁵. Siendo así palpable las continuas variaciones en materia de Seguridad Social a las que tuvieron que hacer frente las trabajadoras del hogar, generándose con ello situaciones de continua inseguridad. En el propio Decreto se aseguraba que esta publicación fue fruto de las diversas irregularidades que se habían generado al incorporar a este conjunto de trabajadoras al Régimen General y que por ello se trataban de mejorar con su publicación; sin embargo, tal y como expresan diversos juristas, alguna de estas modificaciones bajo ningún concepto se podía considerar como mejora, de hecho, apunta Raquel Vela, supusieron un gran retroceso con respecto de la regulación legal inicial⁶⁶.

Inicialmente la Ley 27/2011 contenía diversas particularidades y novedades, entre ellas las más destacables eran:

- Se eliminó la distinción que hacía que las trabajadoras del hogar a tiempo parcial tuvieran un trato totalmente distinto en afiliaciones, altas y cotizaciones con respecto a los demás trabajadores por cuenta ajena del Régimen General. Básicamente porque hasta este momento estaban excluidas de las coberturas de la Seguridad Social salvo que trabajaran a tiempo parcial al menos 72 horas al mes durante un mínimo de 12 días⁶⁷. A partir de este momento todas las trabajadoras pasaron a estar cubiertas frente a estas contingencias sin distinguir entre el tipo de jornada que tuvieran o el número de empleadoras⁶⁸.
- Las empleadoras eran quienes debían disponer de un Código de Cuenta de Cotización en el que ellas mismas daban de alta y de baja a las trabajadoras de manera obligatoria y en todos los casos⁶⁹. Fue un gran avance en la búsqueda de equiparación con las condiciones del régimen general.
- Las trabajadoras serían dadas de alta y de baja por todas sus empleadoras de manera diferenciada⁷⁰. Circunstancia que no dependía en ningún caso del tipo de

⁶⁵ 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. («BOE» núm. 314, de 31-12-2012). [BOE-A-2012-15764](#).

⁶⁶ Vela Díaz, R. (2013). “De la Ley 27/ 2011...”, *ob. cit.*, página 136.

⁶⁷ *Ibidem*, página 129.

⁶⁸ *Ibidem*, páginas 131 y 132.

⁶⁹ *Ibidem*, página 133.

Artículo 6 del Decreto 2346/1969 de 25 de septiembre.

⁷⁰ Muñoz Molina, J (2013). “Nueva regulación del régimen laboral y de seguridad social de los empleados de hogar”. *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, 4, 77-97. Página 87.

jornada que presentara la trabajadora para dicho empleador, tal y como ocurría para el Régimen General⁷¹.

- En lo que a la cotización y recaudación se refiere, esta ley fijó unos tramos y tipos especiales con actualizaciones periódicas establecidas. El objetivo era que a partir del año 2019 ambas fueran idénticas a las establecidas para el régimen general⁷².
- Otra de las novedades se produjo en relación con la distribución de las obligaciones de cotizar entre la persona empleadora y la trabajadora. Anteriormente, solo la trabajadora era quien debía de pagar la cuota, pero, con esta nueva Ley esta obligación se repartía entre ambas partes en los porcentajes fijados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE)⁷³.
- Las trabajadoras tenían derecho a los correspondientes subsidios por incapacidad temporal e incapacidad permanente, ya fuera derivado de contingencias comunes o profesionales; y también tenían derecho a las prestaciones propias de la jubilación, muerte y supervivencia y las derivadas de la maternidad y paternidad⁷⁴. El principal problema era que carecían de protección frente al desempleo⁷⁵.
- Además, la manera en la que se calculaba la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación eran muy diferentes a las establecidas para el régimen general. Se les dejaba de aplicar los artículos 140.4 y 162.1.2 del TRLGSS, y únicamente se tenían en cuenta los periodos realmente cotizados⁷⁶.

Estos cambios legislativos supusieron un avance significativo en los derechos sociales de las trabajadoras del hogar en comparación con la regulación previa. Sin embargo, persistían desigualdades en algunas prestaciones, y la integración plena dependía de diversos plazos temporales a lo largo de un periodo de tiempo muy amplio.

⁷¹ Desdentado Daroca, E. (2016). "Las reformas...", *ob. cit.*, página 146.

⁷² Disposición Adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, apartados 2.a) y 2.b).

⁷³ Vela Díaz, R. (2013). "De la Ley 27/ 2011...", *ob. cit.*, página 134.

⁷⁴ Quesada Segura, R. (2015). "De nuevo ... ", *ob. cit.*, página 71.

⁷⁵ Disposición Adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, apartado 3.f).

⁷⁶ Disposición Adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, apartado 3.d).

Sin embargo, si se atiende a la reforma llevada a cabo por el Gobierno mediante la promulgación del RDL 29/2012⁷⁷, implementada poco después de las modificaciones anteriores, se podría decir que esta ley fue digna de alabar. Este cambio normativo fue calificado de perjudicial para los derechos de las trabajadoras y aseguraban que no había motivos reales para llevarla a cabo⁷⁸.

Por ello se verán ahora dos de las modificaciones más relevantes que trajo consigo este Real Decreto-Ley 29/2012:

La primera de ellas implicó el retorno de la diferenciación entre las trabajadoras del hogar según el tipo de jornada y del número de empleadoras. Se fijó el límite en 60 horas mensuales por empleador⁷⁹, permitiendo que aquellas con jornada inferior, de mutuo acuerdo con la empleadora, asumieran responsabilidades como su encuadramiento, el ingreso de las cuotas⁸⁰, formalizar su afiliación, altas y bajas...⁸¹ El hecho de posibilitar a las trabajadoras la asunción de estas responsabilidades suponía un desmesurado margen de libertad que no se daba en ningún caso para el resto de trabajadoras sujetas al Régimen General, y que en consecuencia suponía un riesgo para las empleadas del hogar⁸². De hecho, esta situación para nada denotaba una búsqueda de igualdad tal y como se decía, ya que con ello se estaba dejando de aplicar uno de los principios básicos sobre la obligación de cotizar estipulados en el art. 104 de la Ley General de Seguridad Social vigente en aquel momento⁸³, en donde se establecía que el empresario era el único sujeto responsable de estas obligaciones⁸⁴.

Y, en segundo lugar, se introdujeron cambios significativos en materia de cotización y recaudación. El sistema de cálculo de las cotizaciones experimentó modificaciones sustanciales, y, además, se eliminaron ciertos beneficios que estaban dirigidos a los empleadores que asumieran ciertas responsabilidades de encuadramiento e ingreso de

⁷⁷ 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. («BOE» núm. 314, de 31-12-2012). [BOE-A-2012-15764](#)

⁷⁸ Confederación Sindical de CCOO (2012). “Vamos a la calle en defensa de las pensiones y contra los recortes sociales”. *Revista Gaceta sindical*, 131, 1-4. Página 4.

⁷⁹ Quesada Segura, R. (2015). “De nuevo ...”, *ob. cit.*, página 68.

⁸⁰ Ídem

⁸¹ Vela Díaz, R. (2013). “De la Ley 27/ 2011...”, *ob. cit.*, página 139.

⁸² *Ibidem*, página 137.

⁸³ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. («BOE» núm. 154, de 29-06-1994). [BOE-A-1994-14960](#)

⁸⁴ Vela Díaz, R. (2013). “De la Ley 27/ 2011...”, *ob. cit.*, página 144.

cotizaciones⁸⁵. Además, según se puede ver en diversos artículos doctrinales que analizaron esta modificación, estos cambios únicamente buscaban aumentar la recaudación para la Tesorería General de la Seguridad Social; sin preocuparse de la principal contrapartida, la posibilidad de que aumentara la economía sumergida, y por tanto empeoraran las condiciones de las trabajadoras del hogar⁸⁶.

En consecuencia, se volvió a producir un alejamiento del Régimen General. Las diferencias se hicieron aún más notables, e incluso se podían presenciar distintos elementos que lo hacían asimilarse a la regulación aplicable cuando aún se consideraba un Régimen Especial.

Finalmente, en lo que a reformas de Seguridad Social previas se refiere, debemos de señalar la publicación del Real Decreto-Ley 8/2016 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁸⁷ (en adelante LGSS). Esta norma resulta de especial interés ya que en el apartado 22 de su disposición derogatoria única señalaba que la DA trigésima novena quedaba completamente derogada. Es por ello por lo que, con efectos de 2 de enero de 2016, las especialidades propias del Sistema Especial para trabajadores del hogar dejaron de estar reguladas por la Ley 27/2011 y pasaron a incluirse dentro de la LGSS en diversos apartados.

Por un lado, se estableció un capítulo compartido con el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, el Capítulo XVIII, siendo la sección primera del mismo la dedicada al Sistema especial para empleados de hogar. Esta contenía dos artículos diferenciados en los que se regulaba el ámbito de aplicación (art. 250), y la acción protectora existente, artículo 251 y en el que se insistía en el hecho de que todas las trabajadoras incluidas en este Sistema especial tenían derecho a las prestaciones de la SS al igual que las trabajadoras inscritas en el Régimen General, pero atendiendo a una serie de peculiaridades. La publicación inicial del artículo 251 contenía 4 apartados diferenciados, en los que se establecían las siguientes características propias y que lo diferenciaban del Régimen ordinario, en resumen⁸⁸ :

⁸⁵ Desdentado Daroca, E. (2016). “Las reformas...”, *ob. cit.*, página 147.

⁸⁶ *Ibidem*, página 143.

⁸⁷ Real Decreto-Ley 8/2016 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. («BOE» núm. 261, de 31-10-2015). [BOE-A-2015-11724](#)

⁸⁸ Apartados a), b), c) y d) de la redacción original del artículo 251 de la LGSS.

- En lo referido a las contingencias profesionales, a estas trabajadoras no se les aplicaría lo establecido en el artículo 167 de la LGSS.
- Por otro lado, cuando se dieran situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, el subsidio se les abonaba a partir del noveno día de la baja en el trabajo, y la empleadora se haría cargo del pago del subsidio entre los días cuarto y octavo⁸⁹. Además, en estos casos, no podía producirse un pago delegado de la prestación.
- Una de las diferencias más notables era el hecho de que no tenían derecho a la prestación por desempleo.

Otras de las características que le eran propias a este Sistema Especial y que venían recogidas en la LGSS eran diversos beneficios en materia de cotización⁹⁰. Seguían existiendo para este colectivo unas normas diferentes en lo que al cálculo de las bases de cotización y a los tipos aplicables se refiere⁹¹; se seguía manteniendo la diferenciación entre las trabajadoras en función del tipo de jornada que realizaran, estando el límite fijado en 60 horas mensuales, estas trabajadoras únicamente pudieron comenzar a computar sus días cotizados a partir del 1 de enero de 1986, y también existían peculiaridades en materia de jubilación por cese voluntario, ya que no podían solicitarlo conforme a todas las situaciones que se establecían en el artículo 207 LGSS⁹².

Por tanto, así es como se encontraba configurado grosso modo el Régimen Especial de las trabajadoras del hogar antes de la reforma de septiembre de 2022 que nos es de interés. Se puede observar claramente cómo aún había muchas carencias notables que las situaban en desventaja particular respecto al resto de trabajadoras asalariadas. La integración de este colectivo dentro del Régimen General supuso un gran avance en la acción protectora que recibieron estas empleadas, pero seguía existiendo una regulación mucho menos garantista en aspectos que eran fundamentales⁹³.

⁸⁹ Para el Régimen General el abono de este subsidio por parte del empresario era el correspondiente desde el día cuarto al decimoquinto de baja.

⁹⁰ LGSS, disposición adicional vigésima cuarta. Aplicación de los beneficios en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

⁹¹ LGSS, disposición transitoria decimosexta. Bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

⁹² Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (2021). “La legislación española que excluye constitutivamente de las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, resulta discriminatoria y contraria al derecho social de la Unión Europea”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 29, 13-23. Página 18.

⁹³ Gómez García F.X. (2021). “Empleados de...”, *ob. cit.*, página 829.

3.3.2 RD 1620/2011: aproximación a la relación laboral común.

Siguiendo con el hilo de las reformas integradoras que se llevaron a cabo en 2011 en materia de Seguridad Social gracias a la publicación de la Ley 27/2011, se hizo lo propio en materia de relaciones laborales. Esta posibilidad venía fijada en la Ley previamente mencionada, en concreto en el apartado 5 de la disposición adicional trigésima novena⁹⁴. Y es que dicho precepto habilitaba al Gobierno a modificar la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, siempre y cuando se respetara la inclusión de este colectivo en el Régimen General de la SS⁹⁵.

Es por este motivo por el que el Ejecutivo decidió sumirse en la primera reforma de relaciones laborales para el colectivo de las trabajadoras del hogar. Todo ello gracias a la publicación del Real Decreto 1620/2011⁹⁶, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar⁹⁷ y que por fin derogaba RD 1424/1985⁹⁸. En consecuencia, se logró modificar y modernizar la regulación reglamentaria que había imperado durante más de 25 años en España para estas trabajadoras, y que como hemos visto, no era del todo suficiente e incluso discriminatoria⁹⁹. Durante todo este tiempo, ningún Gobierno se había preocupado de tratar de asimilar sus derechos laborales a los fijados en el ET para los trabajadores pertenecientes al Régimen General¹⁰⁰.

Esta norma trajo consigo importantes cambios, y además se confirmó de nuevo el carácter especial de esta relación laboral; pero, sobre todo, se logró adaptar la legislación a la realidad social imperante en ese momento,¹⁰¹. En consecuencia, se puede decir que era una actualización normativa necesaria para dignificar este trabajo y sus condiciones laborales, y para poder otorgar a estas trabajadoras más y mejores derechos. Es por ello por lo que se comprometían con este Real Decreto a tratar de aplicar dentro de lo posible la normativa general del ET para esta relación laboral especial¹⁰². También se señaló

⁹⁴ Desdentado Daroca, E. (2016). “Las reformas...”, *ob. cit.*, página 131.

⁹⁵ Preámbulo de la Ley 27/2011.

⁹⁶ Entró en vigor el 1 de enero de 2012.

⁹⁷ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar («BOE» núm. 277, de 17-11-2011). [BOE-A-2011-17975](#)

⁹⁸ Vela Díaz, R. (2013). “De la Ley 27/ 2011...”, *ob. cit.*, página 130.

⁹⁹ Zaguire Altuna, A. (2019). “Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta”. *Zoom Social del Laboratorio de la Fundación Alternativas*, 3,1-16. Página 4.

¹⁰⁰ Ídem.

¹⁰¹ De Sande Pérez-Bedmar, M. (2011). “La relación laboral...”, *ob. cit.*, página 140.

¹⁰² Conforme al sistema de fuentes que fijó el RD 1620/2011 en el artículo 3, esta relación laboral de carácter especial quedaría regulada en primer lugar por lo establecido en la mencionada norma, y de manera supletoria, en todo lo que fuera compatible con este Sistema, se entraría a aplicar la normativa laboral común, el Estatuto de los Trabajadores.

como uno de los objetivos existentes el tratar de dotar a este sector de una mayor estabilidad en el empleo y, por último, lograr consolidar un sector mucho más transparente en lo que a discriminación e intercambio de información sobre condiciones laborales se refiere¹⁰³.

Alguna de las mejoras que incorporó este Real Decreto fueron las siguientes:

- Se incluyeron medidas garantistas para la formalización de los contratos. El artículo 5 del RD, aunque habilitaba a las partes a celebrar los contratos por escrito o de palabra (al igual que en la normativa anterior), regulaba por primera vez diversas situaciones en las que obligatoriamente se tenían que redactar por escrito. Estos fueron, por ejemplo, los contratos de duración determinada para periodos de cuatro o más semanas; cuando viniera determinado para una modalidad contractual concreta, o mediante disposición legal¹⁰⁴. Además, cualquiera de las partes y en cualquier momento podrían exigir su redacción por escrito¹⁰⁵.
- También se incidió con esta normativa en la obligatoriedad de que, en los contratos de duración superior a 4 semanas, la persona empleadora facilitara a la trabajadora toda la información sobre su contrato y sus cuestiones especiales debido a la relación laboral especial en la que se hallaban (duración de la jornada, pago en especie, tiempos de presencia...) ¹⁰⁶.
- Se implementaron cambios significativos en la búsqueda de estabilidad laboral, recogidos en el artículo 6 del RD, y que establecían la presunción de que los contratos eran formalizados con carácter indefinido y a jornada completa¹⁰⁷. De hecho, la formalización de contratos para periodos determinados únicamente estaría justificada en los supuestos regulados por el Estatuto de los Trabajadores, equiparando así la regulación a la normativa general.
- Se implementó una medida crucial dentro del sector estudiado. Y es que, atendiendo al tipo de trabajo y el lugar en el que se desempeña, con el RD 1424/1985 se facilitaba al empleador la posibilidad de evadir la remuneración o

¹⁰³ Introducción del Real Decreto 1620/2011 en su redacción inicial.

¹⁰⁴ Desdentado Daroca, E. (2016). "Las reformas...", *ob. cit.*, páginas 135 y 136.

¹⁰⁵ Artículo 5.3 del RD 1620/2011.

¹⁰⁶ Aparicio Ruiz, M. G. (2012). "Un paso más...", *ob. cit.*, página 41.

¹⁰⁷ Desdentado Daroca, E. (2016). "Las reformas...", *ob. cit.*, página 136.

compensación de los tiempos de presencia¹⁰⁸. Además, no se establecía un límite máximo de horas para estos periodos, simplemente era el acordado por las partes, suponiendo un gran perjuicio para las trabajadoras del hogar¹⁰⁹.

Por ello, el nuevo RD 1620/2011 logró atajar esta deficiencia normativa. Por un lado, se fijó la obligación de remunerar o compensar con descanso los periodos de presencia, y, por otro lado, se delimitó la duración de estos periodos en 20 horas semanales de promedio por mes¹¹⁰. Además, la norma indicaba que la realización de estas era por acuerdo de las partes, al igual que su retribución económica, aunque esta no podía ser menor a la existente para las horas ordinarias¹¹¹.

- En este punto se seguirá con la ordenación del tiempo de trabajo, también recogida en el artículo 9 del RD 1620/2011. En concreto esta modificación se refiere al descanso semanal, y es que, aunque esta se mantuvo en un mínimo de 36 horas semanales, el nuevo RD obligaba a que estas fueran ininterrumpidas, frente a lo establecido en la anterior regulación que únicamente señalaba en 24 horas esta no interrupción. Además, una novedad crucial fue el hecho de que a partir de este momento la distribución y fijación del horario de trabajo venía determinada por mutuo acuerdo, la anterior normativa dejaba todo en manos del empleador¹¹².
- Dos cambios realmente importantes fueron la obligación mensual de retribuir a las trabajadoras en metálico con, al menos, el Salario Mínimo Interprofesional¹¹³; y, además, reducir el porcentaje del pago en especie a un 30% del salario total. Esta medida fue trascendental, sobre todo para las trabajadoras internas, puesto que el RD de 1985 permitía pagar en especie hasta el 45% del salario total, sin tener en cuenta el límite del SMI¹¹⁴. Con ello se lograba igualar las condiciones de retribución en especie a las establecidas con en el ET. Cabe señalarse que esta medida no fue introducida por primera vez gracias a este texto, se venía aplicando

¹⁰⁸ Según sabemos, y así se puede comprobar en las páginas del propio Ministerio de trabajo y economía social, el tiempo de trabajo y de presencia no son lo mismo. El tiempo de trabajo únicamente se refiere al trabajo efectivamente realizado, mientras que el tiempo de presencia es únicamente el periodo de tiempo en el que el trabajador simplemente está a disposición del empleador, pero sin realizar ningún trabajo. De hecho, el tiempo de presencia no computa en la jornada de trabajo pactada en el contrato.

¹⁰⁹ De Sande Pérez-Bedmar, M. (2011). “La relación laboral...”, *ob. cit.*, página 148.

¹¹⁰ Real Decreto 1620/2011, artículo 9.2.

¹¹¹ Ídem.

¹¹² Aparicio Ruiz, M. G. (2012). “Un paso más...”, *ob. cit.*, páginas 42 y 43.

¹¹³ Real Decreto 1620/2011, artículo 8 relativo a las retribuciones.

¹¹⁴ Véase apartado 3.2 de este Trabajo.

desde la entrada en vigor de la Ley 35/2010¹¹⁵, cuya disposición adicional vigésima tercera modificaba el artículo 26.1 del ET y en su apartado segundo ya se contemplaba esta modificación¹¹⁶, que tal y como se indicaba, afectaba a todas las relaciones laborales por cuenta ajena, incluidas las de carácter especial.

- También se modificó el régimen jurídico de la extinción contractual. Para ello decidieron remitirse directamente a las causas establecidas por el ET en el artículo 49.1 para la relación laboral ordinaria, pero añadiendo 3 excepciones: el despido colectivo, el objetivo y la fuerza mayor¹¹⁷; y además se establecieron especialidades para el desistimiento del empleador y el despido disciplinario¹¹⁸. Esta diferenciación se justificó simplemente en que estas no eran compatibles con esta relación laboral especial.
- Y, por último, gracias a este RD¹¹⁹ se les reconocieron a las trabajadoras del hogar todos y cada uno de los derechos colectivos¹²⁰. Entre estos se encontraba el derecho a la negociación colectiva, y como consecuencia de ello se pudieron establecer los convenios colectivos como una nueva fuente de derecho¹²¹ para estas relaciones laborales¹²².

Como se ha podido comprobar, aun no habiéndose mencionado todas y cada una de las mejoras que se introdujeron, esta publicación logró avanzar en lo que a las condiciones laborales de las empleadas del hogar se refiere, acercando su regulación a la establecida para los trabajadores pertenecientes al Régimen General. Sin embargo, hubo aspectos importantes en los que no se incidió como por ejemplo el hecho de que se mantuviera la posibilidad extinguir los contratos por desistimiento, que esto era realmente un despido sin causa, circunstancia prohibida por el Convenio 158 de la OIT que España ratificó en

¹¹⁵ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo («BOE» núm. 227, de 18-09-2010). [BOE-A-2010-14301](#)

¹¹⁶ Aparicio Ruiz, M. G. (2012). “Un paso más...”, *ob. cit.*, página 41.

¹¹⁷ Desdentado Daroca, E. (2016). “Las reformas...”, *ob. cit.*, página 142.

¹¹⁸ Real Decreto 1620/2011, artículo 11.

¹¹⁹ El artículo 7 del RD 1620/2011 se remite directamente a los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

¹²⁰ 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 (2021)”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 628-661. Página.635.

¹²¹ Zaguirre Altuna, A. (2019). “Empleadas de hogar:..”, *ob. cit.*, página 5.

¹²² Sin embargo, como se puede desprender del artículo de Fernández Artiach, P. y García Testal, E. (2021) aunque se produjo un reconocimiento de derechos colectivos, a la hora de la verdad, estos no fueron ejercidos de manera efectiva. Y, en consecuencia, seguía existiendo una ausencia en esta materia.

1985¹²³. Además, otras medidas que sí que estaban previstas en el ET para el Régimen General no se tuvieron en cuenta para este sector como la inclusión de consecuencias legales para el despido de trabajadoras embarazadas, la adecuación del cálculo de la base reguladora de pensiones por incapacidad permanente o por jubilación, la prestación por desempleo...¹²⁴ Y por otro lado, con este RD tampoco se atajó la exclusión que el artículo 3.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)¹²⁵ dirigía hacia las trabajadoras del hogar¹²⁶. Siguieron sin estar cubiertas por la principal norma en esta materia. Como consecuencia del artículo 7.2 del RD 1620, junto con lo ya previsto en el artículo de la LPRL, quedaron relegadas a ser “cuidadas por el empleador”, siendo esta norma en consecuencia muy ambigua y deficiente en lo que a obligaciones y derechos se refiere¹²⁷.

Muchas de estas carencias eran conocidas por el Ejecutivo puesto que se incluyó en el texto legal¹²⁸ la creación de un grupo de expertos con el objetivo de que elaboraran un informe sobre dos aspectos, por un lado, la posibilidad de que se les aplicaran las causas de extinción contractual fijadas por el ET para la relación laboral común, y, por otro lado, la posibilidad de que se creara un sistema de protección frente al desempleo para esta actividad. Sin embargo, este grupo nunca se creó¹²⁹.

En conclusión, a pesar del avance que supuso esta reforma de 2011, sobre todo si se compara con la regulación anterior, seguían existiendo muchos elementos que se encontraban muy lejos de asemejarse al Régimen General¹³⁰. Diferencias que se podrían catalogar como discriminatorias y que no tienen justificación si se atiende a las especialidades de este Sistema¹³¹. Por lo que sí que fue un momento de cambio y en el que se pudo observar cómo por fin se trataba de atajar las desigualdades existentes para estas trabajadoras, aunque no logrando un éxito rotundo, al ser aún una normativa insuficiente e injusta¹³².

¹²³ Zaguirre Altuna, A. (2019). “Empleadas de hogar:..”, *ob. cit.*, página 4.

¹²⁴ *Ibidem*, página 5.

¹²⁵ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales («BOE» núm. 269, de 10-11-1995). [BOE-A-1995-24292](#)

¹²⁶ Fernández Artiach, P. y García Testal, E. (2021) “La prevención...”, *ob. cit.*, páginas 632 y 633.

¹²⁷ *Ibidem*, página 634.

¹²⁸ En la Disposición adicional segunda. Evaluación de impacto, régimen de extinción del contrato y protección por desempleo.

¹²⁹ Zaguirre Altuna, A. (2019). “Empleadas de hogar:..”, *ob. cit.*, página 5.

¹³⁰ Quintero Lima, M. G. (2022). “¿Discriminatoria? Regulación de la relación laboral especial de trabajo doméstico”. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 5, 329-356. Página 332.

¹³¹ *Ídem*.

¹³² Rojo Torrecilla, E. (2011). *Más protección laboral y de seguridad social para el personal al servicio del hogar familiar. Estudio de la normativa internacional y Estatal (I)*. El blog de Eduardo Rojo. [Consultado por última vez el 4 de noviembre de 2023]. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2011/07/mas-proteccion-laboral-y-de-seguridad.html>

4 MARCO JURÍDICO ACTUAL: RDL 16/2022.

Partiendo de los motivos, los objetivos y los efectos que se produjeron tras la publicación de la Ley 27/2011 y del Real Decreto 1620/2011, se ha podido comprobar la necesidad de continuar en la búsqueda de una equiparación real de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las empleadas del hogar en comparación con las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena. Y es que, desde que entraron en vigor estas normas en 2012, muchos juristas estudiaron sus diferencias y reclamaron una reforma en este ámbito, al existir ciertas diferencias de muy difícil justificación¹³³.

Sin embargo, no fue hasta el año 2022 cuando finalmente el Ejecutivo intercedió en esta materia tratando de soslayar las discriminaciones y precarización existentes gracias a la publicación del Real Decreto Ley 16/2022. No obstante, antes de llegar hasta este momento, se acontecieron diversos hitos remarcables que indujeron a la remodelación y adecuación de la normativa de las trabajadoras del hogar (apartado 4.1.). Y, posteriormente, se dedicará el siguiente espacio al análisis en detalle de las reformas más relevantes que se introdujeron con el RDL 16/2022 (apartado 4.2.).

4.1 Las razones de la reforma laboral de septiembre de 2022

4.1.1 Estudio de la STJUE de 24 de febrero de 2022 y sus efectos

Durante el periodo de tiempo previo a la reforma de 2022, no solo la opinión pública y profesional se hacían eco de la carencia normativa existente en España en lo que al ámbito de las trabajadoras del hogar se refería; y es que en diversos tribunales españoles también se suscitaban dudas sobre la legalidad y constitucionalidad de la legislación vigente en aquel momento. Esta incertidumbre comenzó a ver su fin gracias a un litigio gallego¹³⁴ en el que una trabajadora del hogar, dada de alta en el Régimen Especial propio de esa actividad desde enero de 2011, solicitó en noviembre de 2019 a la TGSS cotizar a la prestación por desempleo. Petición que fue directamente denegada por el órgano de la Seguridad Social asegurando que esta opción no estaba disponible para estas trabajadoras, de hecho, se alegaba que estaba expresamente excluida ex artículo 251.d) LGSS.

¹³³ Zaguirre Altuna, A. (2019). “Empleadas de hogar...”, *ob. cit.*, página 6.

¹³⁴ Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Vigo 68/2022 (sección 2ª), de 17 de marzo de 2022 (recurso 93/2020). ECLI: ES:JCA:2022:16.

Como consecuencia, la empleada optó por emprender acciones legales a través de la vía contencioso-administrativa contra la segunda resolución de la TGSS. El recurso presentado se fundamentó en que la exclusión sufrida y por tanto la disparidad con el Régimen General era discriminatoria. En concreto se alegó una discriminación indirecta por razón de sexo hacia las empleadas del hogar (sexo femenino) en materia de SS. De hecho, su letrado sostuvo que, con la imposibilidad de acceder a la prestación a las trabajadoras del hogar, se les dejaba en una posición de desamparo social.

El juzgado de lo contencioso-administrativo número 2 de Vigo era el encargado de resolver el asunto, y dudando sobre de la compatibilidad o no de esta norma con el Derecho de la Unión; se decantó, el 14 de agosto de 2020, por presentar una petición de decisión prejudicial ante el TJUE (asunto C-389/20)¹³⁵. Básicamente las cuestiones prejudiciales que se plantearon y la posterior actuación del Tribunal se basaron, entre otros aspectos, en la interpretación del artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo¹³⁶, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de SS.

Este caso comenzó con el análisis de los datos estadísticos sobre la distribución por sexos del sector, y con las alegaciones realizadas por las partes en el proceso, la trabajadora del hogar y la TGSS. Contexto en el que finalmente el TJUE se pronunció sobre el fondo del asunto para poder comprobar si efectivamente la normativa española incurría en una discriminación por razón de sexo prohibida por la Directiva comunitaria. Se descartó la discriminación directa ya que la LGSS se aplicaba por igual a todos los trabajadores del hogar con independencia del sexo. En consecuencia, se contempló la posibilidad de que ésta fuera indirecta, basándose para ello en las interpretaciones del propio TJUE y en la alta proporción de mujeres en el colectivo afectado.

La respuesta que finalmente ofreció el TJUE tenía como cometido orientar al juzgador nacional, para que basándose en tal interpretación y en los motivos expuestos por la TGSS y por el Gobierno¹³⁷ decidiera en el caso concreto si se trataba de una medida necesaria,

¹³⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) de 24 de febrero de 2022, asunto C-389/20. Procedimiento prejudicial. ECLI:EU:C:2022:120

¹³⁶ 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. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj>

¹³⁷ Los motivos que alegaron fueron la búsqueda de una reducción en las tasas de empleo, evitar el fraude a la Seguridad Social y el trabajo ilegal.

o en cambio, sobrepasaba los límites y dinamitaba los derechos de estas personas existiendo otras vías para alcanzar el mismo fin.

No obstante, la posición del TJUE era muy clara y determinante. Se pueden apreciar en la sentencia diversos apartados y conclusiones muy contundentes con las que se influía significativamente en la decisión del TSJ de Vigo, a expensas de que este lo valorara en el caso concreto. Si se reformulan y unen las mismas, estas venían a decir que, en primer lugar, el tribunal nacional debía de verificar los datos sobre distribución por sexos dentro del sector para comprobar si eran ciertos y si se trataba de una diferenciación significativa según su criterio. Por lo que, una vez hecho esto y en el caso de que se obtuviera una respuesta afirmativa, directamente el TJUE indicó que el hecho de “excluir a los empleados de hogar de las prestaciones por desempleo [...] no parece aplicarse de manera coherente y sistemática en comparación con otros colectivos de trabajadores”. Esto es, entendía que no era una medida lógica, por lo que tendría que concluir afirmando que la disposición nacional, el artículo 251, letra d), de la LGSS entrañaba una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 ya que situaba a las trabajadoras del hogar en una situación de desventaja particular con respecto al resto de los trabajadores por cuenta ajena. Finalmente, el órgano nacional basándose en la sentencia del TJUE y con el objetivo de fallar conforme al Derecho de la UE, confirmó la discriminación indirecta y estimó parcialmente el recurso planteado. Se logró que la trabajadora gallega y su empleadora, en la sentencia n.º 68/2022 de 17 de marzo de 2022, obtuvieran el derecho a cotizar por desempleo.

Esta resolución supuso un importante punto de inflexión para el colectivo de las trabajadoras del hogar. Y es que no solo la sentencia procedente de Vigo tuvo un desenlace contrario a lo que la normativa laboral nacional indicaba de manera literal. Este pronunciamiento influyó en otras decisiones judiciales similares y que quedaban respaldadas por la emitida por el TJUE. Como consecuencia, basándose en la existencia de una discriminación indirecta por sexo, obtuvieron una serie de derechos que los textos españoles no contemplaban. Ejemplo de ello son, por un lado, la sentencia n.º 1754/2022 del TSJ de Catalunya, sala de lo social, de 16 de marzo de 2022¹³⁸, en la que se le reconocía a una empleada del hogar el derecho a una prestación por desempleo frente al

¹³⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya 1754/2022 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 16 de marzo de 2022 (recurso de suplicación 5506/2022). ECLI:ES:TSJCAT:2022:2554

SPEE. Y, por otro lado, la sentencia 91/2022, de 14 de marzo, del Juzgado de lo social nº32 de Barcelona¹³⁹, en la que se condenaba al FOGASA a pagar a una trabajadora doméstica las deudas de su empleadora insolvente, al entender que la norma que prohibía esta cobertura para el colectivo de empleadas del hogar era discriminatoria, y que, por tanto, la exclusión que sufrían era totalmente injustificada.

Tras la resolución del TJUE y antes de la entrada en vigor del RDL 16/2022, diversas sentencias internas reconocían a las trabajadoras del hogar derechos que las normas nacionales no contemplaban. Este reconocimiento se basaba en el principio de primacía, que establece que los jueces y tribunales españoles deben aplicar las normas de la Unión Europea, en este caso, una Directiva ratificada, ya que prevalece sobre la normativa nacional. Por lo tanto, en casos de discriminación indirecta por razón de sexo, se aplicaba lo establecido en la Directiva 79/7, y, por tanto, los tribunales tenían que posicionarse a favor de los derechos de las trabajadoras del hogar.

4.1.2 Adhesión española a los Convenios 189 y 190 de la OIT.

El segundo gran motivo que favoreció esta transición en materia laboral estuvo igualmente vinculado a la influencia internacional en nuestro ordenamiento. La OIT había elaborado, entre otros, dos Convenios que afectaban a la materia que se está estudiando. Por un lado, y de manera directa, el Convenio 189¹⁴⁰ (C189) con su Recomendación 201¹⁴¹ (R201), abordando el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos; y, por otro lado, el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo¹⁴² (C190). Tras la adhesión de España a estos Convenios, fue necesario revisar la legislación nacional para cumplir con las exigencias que estos incluirían una vez entraran en vigor¹⁴³.

En primer lugar, se analizará el C189 (junto a su R201), principalmente por dos motivos. Primero, porque protege directamente a las trabajadoras del hogar, y, en segundo lugar,

¹³⁹Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 91/2022 (sección 32), de 14 de marzo de 2022 (recurso 200/2019). ECLI:ES:JSO:2022:34.

¹⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo. (2011). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Núm. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

¹⁴¹ Organización Internacional del Trabajo (2011) Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 201). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201

¹⁴² Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹⁴³ Quintero Lima, M.G. (2022). “Las modificaciones introducidas por 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, y su impacto en las personas empleadoras”. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 3, 120-140. Página 123.

por su fecha de elaboración. Lo que se buscaba era que las normas nacionales y la actitud de los diferentes Estados fueran encaminadas a lograr que las empleadas del hogar tuvieran las mismas oportunidades y derechos que el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena (artículo 14.1), centrándose sobre todo en las condiciones de trabajo. Además, también se buscaba que los propios países fijaran un sistema de protección administrativa y judicial para que estas medidas fueran realmente efectivas¹⁴⁴.

Estos textos se adoptaron en una reunión de la Comisión Internacional del Trabajo en junio de 2011, y comenzaron a ser de aplicación para los países que los habían ratificado desde septiembre de 2013¹⁴⁵. Sin embargo, en España, a pesar de que durante muchos años se insistió desde diversos colectivos y organismos en la necesidad de incorporarlos al ordenamiento nacional para combatir la precariedad con la que convivían las trabajadoras del hogar¹⁴⁶, tardaron más de 10 años en hacerlo. No fue hasta junio de 2022 cuando por fin, en pro de la igualdad plena de derechos, se logró aprobar el Convenio por una aplastante mayoría en el Congreso, en concreto 341 votos de los 350 escaños¹⁴⁷. Sin embargo, la manifestación de adhesión al mismo no se produjo hasta el 28 de febrero de 2023 y no entrará en vigor hasta el 29 de febrero de 2024.

En resumen, este Convenio junto a su Recomendación, se centraron en un colectivo históricamente discriminado e infravalorado, como ya se ha ido comprobando a lo largo de este Trabajo, para así lograr que desde la esfera internacional y por primera vez en la historia se influyera en los ordenamientos internos y que se incluyera este marco protector de Derechos laborales y sociales¹⁴⁸. Su publicación supuso el culmen de un largo proceso llevado a cabo por la OIT cuyo objetivo era que estas trabajadoras tuvieran unas condiciones de trabajo dignas en todos los Estados firmantes¹⁴⁹.

Cabe señalar que a pesar de que este texto no se aprobó por España hasta 2022, sí que influyó en cierta medida en la elaboración del RD 1620/2011 y de la disposición adicional 39ª de la Ley 27/2011¹⁵⁰, principalmente al compartir la idea de acercar este régimen a la

¹⁴⁴Lozano Lares, F. (2023). “La protección por desempleo en el ámbito del empleo doméstico”. *RIUMA: Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga*, 1-22. Página 4.

¹⁴⁵ Romeral Hernández, J. (2023). Nueva protección..., *ob. cit.*, página 224.

¹⁴⁶ Méndez Úbeda, M. C. (2023). “Algunas consideraciones...”, *ob. cit.*, página 192.

¹⁴⁷ Ídem.

¹⁴⁸Vela Díaz, R. (2019). “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011, (núm. 189)”. *Revista internacional y comparada de relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7 (extra.0), 1515-1532. Página 1517.

¹⁴⁹ Romeral Hernández, J. (2023). Nueva protección..., *ob. cit.*, página 224.

¹⁵⁰ Vela Díaz, R. (2013). “De la Ley 27/ 2011...”, *ob. cit.*, página 131.

regulación General en materia de Seguridad Social y Común en materia de Relaciones Laborales. Aun así, estas medidas no fueron suficientes.

Y, en segundo lugar, destaca, el Convenio 190 (C190), adoptado el 21 de junio de 2019. Este texto, a diferencia del anterior, ya se encuentra en vigor en España desde mayo de 2023¹⁵¹. A pesar de que esta norma no se centra en exclusiva en el colectivo que se está estudiando, resulta de especial interés debido a la gran vulnerabilidad que caracteriza a este sector, donde las condiciones en las que se desarrolla la actividad favorecen la aparición de situaciones de acoso y violencia física, psíquica y sexual en mayor medida que en otros trabajos¹⁵². Circunstancias que se agravan aún más por el hecho de que generalmente la víctima se halla en un hogar o domicilio, y en consecuencia aislada y siempre junto al potencial agresor¹⁵³. De hecho, el propio Convenio señala al trabajo doméstico como una de las profesiones con mayor vulnerabilidad.

Por tanto, esta ratificación derivó en la necesidad de incorporar estas situaciones en la normativa española de prevención de riesgos laborales, obligando al Estado español a realizar cambios en la gestión normativa y política de la violencia y el acoso en el ámbito laboral. Aspectos reflejados en las modificaciones introducidas por el RDL 16/2022.

4.1.3 Consecuencia: necesidad de cambio en la normativa interna.

Resumiendo, la normativa española no incluía la prestación por desempleo entre las destinadas a las trabajadoras del hogar, y como consecuencia de ello, el TJUE consideró que se estaba incurriendo en una discriminación indirecta por razón sexo y que esta no era compatible con la normativa de la UE. En esta sentencia se entraba a valorar únicamente la prestación por desempleo, es decir, materia de Seguridad Social.

La contundente Sentencia del TJUE emitida el 24 de febrero tuvo un impacto inmediato. Un mes más tarde ya se podía comprobar cómo el Gobierno (en respuesta a una pregunta escrita por parte de Jordi Salvador i Duch y de Pilar Vallugera Balañá, diputados del Congreso por Esquerra Republicana)¹⁵⁴ anunció su compromiso de acatar la decisión del

¹⁵¹ La adhesión al mismo se produjo el 25 de mayo de 2022, entrando en vigor justo un año más tarde.

¹⁵² 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. Página 5.

¹⁵³ Ídem.

¹⁵⁴ Respuesta escrita del Gobierno de 30 de marzo de 2022 a la pregunta escrita del Congreso n.º 184/80279 por parte de Jordi Salvador i Duch y de Pilar Vallugera Balañá. https://www.congreso.es/entradap/114p/e20/e_0206191_n_000.pdf

órgano europeo para reconocer rápidamente el derecho a las prestaciones por desempleo para las trabajadoras del hogar. Además, en tal documento, se confirmó que se estaba trabajando en la ratificación del Convenio 189 de la OIT, prometiendo en tal fecha que se procedería a su finalización en pocas semanas. Dicha promesa se cumplió, aunque no en un plazo de tiempo tan corto, y es que, en junio de 2022 se aprobó en el Congreso. Además, ese mismo año España también se adhirió al C190.

Por tanto, los condicionantes jurídico-internacionales y político-sociales¹⁵⁵ influyeron directamente sobre el Gobierno español, que se vio obligado a reformar el régimen jurídico laboral y de Seguridad Social de las trabajadoras del hogar para cubrir con todas las deficiencias existentes en comparación con lo dictado por los organismos internacionales¹⁵⁶. Proceso que culminó con la publicación del RDL 16/2022.

Por tanto, puede apreciarse cómo esta norma (RDL 16/2022) no solo buscó ajustarse a lo dictado por Sentencia del TJUE en materia de desempleo. Sino que, se aprovechó la coyuntura existente para mejorar sustancialmente la situación de las trabajadoras del hogar, modificando para ello otros aspectos que relegaban a este colectivo a un segundo plano. Por un lado, trataron de ajustarse a la normativa europea en lo referido a igualdad de trato en materia de Seguridad Social por razón de sexo; y, además; se revisó la normativa laboral, las condiciones de trabajo, para así eliminar las diferencias existentes con respecto al Régimen General que produjeran situaciones discriminatorias atendiendo a lo fijado en los Convenios de la OIT y la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea¹⁵⁷, ya que, una vez entraran en vigor, también afectarían al ordenamiento interno por ser jurídicamente vinculantes¹⁵⁸. Pero eso no fue todo, ya que como se verá en el siguiente punto también se incidió en otras materias.

4.2 Modificaciones introducidas por la reforma de septiembre de 2022

El principal objetivo que tuvo esta nueva norma fue, teniendo en cuenta el contexto en el que surge, y tal y como se expresa en los primeros párrafos del propio Real Decreto,

¹⁵⁵ Giménez Merino, A. (2023). “El nuevo mapa regulatorio del trabajo del hogar en España. Condicionantes político-jurídicos y condicionantes materiales de un sector precarizado y feminizado”. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 48, 243-270. Página 243.

¹⁵⁶ Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (2022). “Reformas en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores al servicio del hogar familiar”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 32, 11-44. Página 43.

¹⁵⁷ Romeral Hernández, J. (2023). Nueva protección..., *ob. cit.*, páginas 224 y 225.

¹⁵⁸ Quintero Lima, M.G. (2022). “Las modificaciones...”, *ob. cit.*, página 123.

“igualar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las empleadas del hogar con las del resto de trabajadoras por cuenta ajena”. Por tanto, misma meta que la fijada diez años atrás con la promulgación de la Ley 27/2011 y del RD 1620/ 2011, normas con las que no se logró cumplir dicho fin en ninguno de los campos a los que afectaban.

Los motivos expuestos en el anterior punto, derivados del fracaso en esta equiparación de condiciones laborales y de SS, llevaron a la promulgación del RDL 16/2022, y con este una serie de mejoras que se estructurarán en este Trabajo en tres puntos diferenciados: aquellas que afectaron al ámbito de Seguridad Social; las relativas a las condiciones laborales; y, por último, también se trató de incidir en la seguridad y salud en el trabajo. Esta reforma implicó una revisión extensa de la normativa sociolaboral, con el objetivo de abordar preceptos generadores de situaciones discriminatorias, para así eliminar aquellas diferencias injustificadas¹⁵⁹. Como consecuencia de ello, muchas normas básicas en el ámbito del Derecho del Trabajo fueron modificadas.

Por último y antes de analizar en detalle la influencia que tuvo este RDL, se debe de tener en cuenta que su entrada en vigor, según consta en la disposición transitoria primera, fue el 9 de septiembre de 2022, aunque a ciertos preceptos se les aplicó una fecha diferente¹⁶⁰.

4.2.1 Modificaciones que afectaron a las condiciones laborales.

Uno de los aspectos más criticados desde la publicación del RD 1620/2011 fue la figura del desistimiento como una causa válida para extinguir esta relación laboral¹⁶¹. Básicamente porque permitía a las empleadoras dar por terminado el contrato de manera unilateral y sin alegar motivos, la mera voluntad era suficiente, por ello fue tachado de ser un despido sin causa¹⁶². Esta figura no solo abocaba a una gran desprotección de estas trabajadoras, sino que también favorecía su vulnerabilidad y precariedad¹⁶³. Era una de las desigualdades contractuales más evidentes, y siempre había encontrado justificación en las propias especialidades de este tipo de relación laboral¹⁶⁴. Por tanto, con esta

¹⁵⁹ Quintero Lima, M. G. (2023). “La desprecuarización 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. Página 95.

¹⁶⁰ Las excepciones se encuentran recogidas en la disposición final del RDL 16/2022.

¹⁶¹ Zaguirre Altuna, A. (2019). “Empleadas de hogar:..”, *ob. cit.*, página 7.

¹⁶² Quintero Lima, M. G. (2023). “La desprecuarización...”, *ob. cit.*, página 108.

¹⁶³ Ídem.

¹⁶⁴ Quintero Lima, M.G. (2022). *Las modificaciones introducidas...*, *ob. cit.* Página 127.

reforma se eliminó esta posibilidad al modificar el artículo 11.1 del RD 1620/2011¹⁶⁵, donde ya se indicaba claramente que la persona empleadora únicamente podía rescindir el contrato si alegaba motivos de manera clara e inequívoca.

Además, el artículo 11 del RD 1620/2011, relativo a la extinción contractual, no solo fue modificado en dicho sentido. También se buscó una normativa más garantista, que se asemejara a la extinción propia de la relación laboral ordinaria. Se mantuvo la originaria remisión directa al artículo 49.1 del ET, pero eliminando las excepciones que inicialmente se aplicaban a este colectivo (antes se excluían las letras h), i) y l))¹⁶⁶. Aunque sí que es cierto que tras esa remisión directa se siguieron guardando las distancias con el Régimen General al indicarse que su aplicación dependería de que no resultara “incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”¹⁶⁷.

Se debe prestar ahora atención a este último apunte, y, por otro lado, a las características especiales de esta relación laboral, sobre todo al hecho de que el sujeto empleador no es una empresa, que la actividad se desarrolla en su propio domicilio, normalmente no van a incorporarse innovaciones técnicas, no se pueden producir despidos colectivos... Este contexto hace ver que realmente la aplicación del apartado l) del artículo 49.1 ET, referido al despido por causas objetivas, carece de sentido para este tipo de actividades, puesto que se centra en aspectos técnicos, organizacionales, productivos y económicos, y que no son realmente trasladables al ámbito del trabajo doméstico¹⁶⁸. Por ello se diseñó un nuevo régimen extintivo, con situaciones concretas que determinaban tres tipos de despidos por causas objetivas adaptados a la realidad del sector¹⁶⁹, y que eran completamente distintas a las fijadas en el ET¹⁷⁰. Estas especialidades se incluyeron también en el artículo 11, en su apartado segundo, del RD 1620/2022, y eran: que se produjera una disminución de ingresos o aumento de gastos en la unidad familiar por una circunstancia sobrevenida, que cambiara en gran medida las necesidades familiares, y, por último, en sustitución al desistimiento, se incluyó como motivo de extinción la pérdida de confianza de la empleadora en la trabajadora por un cambio en el comportamiento de esta segunda, pero únicamente si se basaba en circunstancias que puedan valorarse de manera objetiva. Por

¹⁶⁵ Modificación reflejada en el artículo quinto del RDL 16/2022 por el que se modifica el artículo 11 del Real Decreto 1620/2011 referido a la extinción del contrato.

¹⁶⁶ Quintero Lima, M.G. (2022). “Las modificaciones...”, *ob. cit.*, página 127.

¹⁶⁷ Artículo 11.1 del RD 1620/2011 sobre la extinción del contrato.

¹⁶⁸ Quintero Lima, M. G. (2023). “La desprecarización...”, *ob. cit.*, página 110.

¹⁶⁹ Quintero Lima, M.G. (2022). “Las modificaciones...”, *ob. cit.*, página 127.

¹⁷⁰ Quintero Lima, M. G. (2023). “La desprecarización...”, *ob. cit.*, página 110.

tanto, eran tres causas novedosas que se asemejaban al despido objetivo del artículo 52 del ET y venían a suplir dicha figura¹⁷¹. Ante todo, se insistió, en que la decisión de extinguir el contrato por parte de la empleadora por estas tres causas especiales debía de cumplir con unas garantías: comunicarlo de forma escrita, especificando la causa y con el cumplimiento de un preaviso de 20 días si se superaba el año trabajado, o de 7 días en su defecto¹⁷². Además, se debía de indemnizar en estos casos a la despedida con lo correspondiente a doce días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades¹⁷³. A propósito de las indemnizaciones por despido, con esta reforma se produjo una mejora en las correspondientes al despido improcedente, ya que se igualó a la fijada en el Estatuto de los Trabajadores al pasar de 20 a 33 días por año trabajado¹⁷⁴.

Continuando con el objetivo de dotar de seguridad jurídica a estas relaciones, se estableció la obligatoriedad de formalizar por escrito todos los contratos propios de este Régimen Especial, independientemente de su duración (anteriormente, solo se exigía la redacción escrita para contratos que duraran más de cuatro semanas). Estableciendo como medida aseguradora la presunción de que, en caso de no cumplirse con el principio de escritura, se entendería que la relación laboral era de carácter indefinido, Para ello se modificó el artículo 5 del RD 1620/2011 relativo a la forma¹⁷⁵. Además, la empleadora, a partir de este momento, tenía también la obligación de informar a su empleada de todos los elementos esenciales del contrato y de las principales condiciones de trabajo¹⁷⁶.

La siguiente medida que se introdujo surgió directamente como consecuencia de la Sentencia del 24 de febrero del TJUE, y es que ya se ha visto que en uno de los litigios nacionales se usaron los fundamentos expuestos en la misma para condenar al FOGASA a pagar a una trabajadora doméstica las deudas de su empleadora insolvente. Por tanto, fue necesario modificar el ordenamiento interno para adecuarse a la normativa europea y así incluir también al colectivo de las trabajadoras del hogar dentro de la cobertura indemnizatoria por insolvencia o concurso de las personas empleadoras. Para ello se

¹⁷¹ Sánchez Pujalte, L. (2022). “El sistema especial de empleados del hogar tras la reforma operada por el Real Decreto-Ley 16/2022”. *Diario La Ley*, 10196. Página 695.

¹⁷² Lozano Lares, F. (2023). “La protección por...”, *ob. cit.*, página 13.

¹⁷³ Ídem.

¹⁷⁴ Otxoa Crespo, I. (2023). “Trabajadoras de hogar y cuidados: ¿hay algún límite a la indignidad?”. *Revista Mientras tanto*, 224, 1-2. Página 1.

¹⁷⁵ Modificación que se puede apreciar en el artículo quinto apartado tercero del RDL 16/2022 por el que se modifica el artículo 5 del RD 1620/2011 relativo a la forma del contrato.

¹⁷⁶ Modificación que se puede apreciar en el artículo quinto apartado tercero del RDL 16/2022.

modificó la regulación aplicable a este órgano contenida en el Real Decreto 505/1985 que regula su organización y funcionamiento (en concreto en el artículo 11.1.d)¹⁷⁷, además de adecuar también el artículo 3.b del RD 1620/2011¹⁷⁸ y el art. 33 ET¹⁷⁹. Por tanto, a partir de la entrada en vigor de este RDL la cotización al FOGASA pasó a ser obligatoria.

4.2.2 Mejoras relativas a la Seguridad Social.

Se buscó actuar de manera directa sobre los aspectos que situaban a las empleadas del hogar en una situación de desventaja particular en comparación con el resto de trabajadoras cuando no hubiera una justificación para ello¹⁸⁰. Por tanto, se trataron de combatir las diferencias existentes usando como argumento el expuesto en la STJUE de 24 de febrero de 2022. Lógicamente, atendiendo a la propia sentencia, se realizaron reformas en relación con la prestación por desempleo para conseguir que la normativa incluyera también a estas trabajadoras, para ello se derogó el artículo 251.d) de la LGSS¹⁸¹. Por tanto, la cotización por desempleo pasó a ser obligatoria en este Régimen Especial desde el 1 de octubre de 2022¹⁸².

Como consecuencia, fue necesario llevar a cabo una modificación de la disposición transitoria decimosexta de la LGSS sobre las bases, tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar¹⁸³. Básicamente porque a partir de este momento, tanto las trabajadoras como las empleadoras, tendrían la obligación de cotizar tanto por esta prestación, como por el FOGASA¹⁸⁴. La nueva redacción estipuló que las bases de cotización para estas prestaciones serían las mismas que las relativas a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Para ello se incluyó una nueva tabla aplicable a todas estas contingencias¹⁸⁵ en la que de manera transitoria y para 2023 se establecía una nueva escala de ocho tramos de retribuciones y bases de cotización¹⁸⁶. Por lo que en lo relativo a la determinación de

¹⁷⁷ Modificación reflejada en el artículo cuarto apartado uno del RDL 16/2022.

¹⁷⁸ Modificación reflejada en el artículo quinto apartado uno del RDL 16/2022.

¹⁷⁹ Modificación reflejada en el artículo segundo del RDL 16/2022.

¹⁸⁰ Básicamente combatir la situación que había descrito el TJUE en la Sentencia de 24 de febrero pero ya no solo referido a la prestación por desempleo.

¹⁸¹ Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (2022). “Reformas en la ...”, *ob. cit.*, página 7.

Reforma que se puede encontrar en el artículo tercero apartado uno del RDL 16/2022.

¹⁸² Excepción a la entrada en vigor general del RDL 16/2022.

¹⁸³ Reflejado en el artículo tercero apartado tres del RDL 16/2022.

¹⁸⁴ Quintero Lima, M.G. (2022). “Las modificaciones...”, *ob. cit.*, página 131.

¹⁸⁵ Por tanto, esta modificación no solo afectó a la cotización por desempleo y a las aportaciones al FOGASA.

¹⁸⁶ Modificación de la disposición transitoria decimosexta 1.a.3 LGSS.

las bases de cotización, no se igualaron a las previstas anualmente para el Régimen General hasta 2024, que quedarán fijadas conforme al artículo 147 LGSS¹⁸⁷.

Y en lo que respecta a los tipos de cotización aplicables para estas dos nuevas obligaciones, rigieron de manera transitoria para el periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022 unos tipos especiales¹⁸⁸. Estos quedaron fijados en un 6,05 % para el desempleo (5% cargo de la persona empleadora y el 1,05% a cargo de la persona empleada); y la dirigida al Fondo de Garantía concretada en un 0,2%, a cargo exclusivamente del empleador. Sin embargo, estos tipos y su distribución entre los sujetos obligados se igualaron a partir de enero de 2022 con los fijados en la LPGE, lográndose en ese momento una equiparación plena con relación al Régimen General.

Esta nueva obligación de cotizar repercutió directamente en el coste de la contratación de las trabajadoras del hogar¹⁸⁹, por ello el propio RDL fijó de manera simultánea una serie de incentivos y bonificaciones para las empleadoras¹⁹⁰. Inicialmente estas bonificaciones cubrieron en un 80% la aportación dirigida al desempleo y al FOGASA, y en un 20% la relativa a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes (bonificación ya vigente)¹⁹¹. Tal y como constaba en el RDL, estas mejoras únicamente resultarían aplicables hasta abril de 2023, momento en el que por desarrollo reglamentario se reducirían a unas bonificaciones del 45% o del 30% de la cotización por contingencias comunes, atendiendo a los criterios que se fijaran sobre patrimonio y renta¹⁹². Sin embargo, no se redactó el correspondiente texto. Es por ello por lo que no ha sido hasta la entrada en vigor de la Ley 11/2023 de 8 de mayo¹⁹³ con la que, mediante la modificación de la Disposición Final undécima y la Disposición Transitoria tercera del RDL 16/2022, se han podido activar estas medidas a expensas de que se produzca el correspondiente desarrollo reglamentario, o en su defecto, se apliquen directamente el 1

¹⁸⁷ Se creó un cuarto apartado en la disposición transitoria decimosexta 1.a de la LGSS.

¹⁸⁸ Se puede encontrar en la disposición transitoria segunda apartado tres del RDL 16/2022.

¹⁸⁹ Quintero Lima, M.G. (2022). “Las modificaciones...”, *ob. cit.*, página 132.

¹⁹⁰ Quintero Lima, M. G. (2023). “La desprecuarización...”, *ob. cit.*, página 102.

¹⁹¹ Rodríguez Iniesta, G. (2023). El trabajo..., *ob. cit.*, página 55.

¹⁹² Disposición adicional primera apartado segundo del RDL 16/2022.

¹⁹³ Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos. («BOE» núm. 110, de 09-05-2023). [BOE-A-2023-11022](#)

de abril de 2024¹⁹⁴. Cabe destacar que las familias numerosas también han poseído su propia bonificación, fijada en un 45% sobre las contingencias comunes y que decaerá con la entrada en vigor de la Ley 11/2023.

En cuarto lugar, cabe señalar la inclusión en el RDL de una nueva garantía relacionada con el reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo. Lo que se hizo fue incorporar en el artículo 267.1 a) LGSS un nuevo apartado octavo gracias al que se comenzó a considerar la extinción por causa justificada como situación válida para poder encontrarse en situación legal de desempleo¹⁹⁵.

Por último, se eliminó (de nuevo) la diferencia en las obligaciones que surgían para la empleadora en función de la duración que tenían los contratos formalizados con su/sus trabajadoras del hogar. En la redacción inicial de la Ley 27/2011 ya se había eliminado, pero su posterior modificación con el RDL 29/2012 la estableció de nuevo en 60 horas mensuales. Por tanto, a partir del 1 de enero de 2023¹⁹⁶, la obligada a realizar las inscripciones, altas y bajas en la SS siempre iba a ser la persona empleadora con independencia del número de horas que tuviera contratada a la empleada del hogar¹⁹⁷.

4.2.3 Modificaciones en las condiciones de seguridad y salud laboral.

Antes de proceder a la reforma de septiembre de 2022 la regulación normativa en este ámbito siempre se encontraba muy alejada de la aplicable al resto de trabajadores por cuenta ajena o funcionarios públicos. Básicamente por la exclusión expresa que sufrían ex artículo 3.4 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), que hacía inaplicable estas garantías a las trabajadoras del hogar. Es por ello por lo que el primer apunte de cara a la búsqueda de igualdad que se debe mencionar fue la eliminación directa de dicho artículo.

Además, también se introdujeron algunas reformas que garantizaban una protección equivalente a la del resto de personas trabajadoras, decayendo con ello la idea de que por el hecho de que la persona empleadora no fuera una entidad (empresa) como tal no podían

¹⁹⁴ Departamento laboral Iberley (2023). *Esquema con las nuevas bonificaciones y reducciones para la contratación en el régimen especial para empleados de hogar*. Iberley Información Legal, S.L. [Consultado por última vez el 2 de diciembre de 2023] <https://www.iberley.es/revista/esquema-nuevas-bonificaciones-reducciones-contratacion-regimen-especial-empleados-hogar-697>

¹⁹⁵ Quintero Lima, M.G. (2022). “Las modificaciones...”, *ob. cit.*, página 131.

¹⁹⁶ Es una de las excepciones a la entrada en vigor general de la norma.

¹⁹⁷ Quintero Lima, M. G. (2023). “La desprecarización...”, *ob. cit.*, página 105

garantizar una cobertura en materia de seguridad y salud laboral¹⁹⁸. Influenciado todo ello, tal y como asegura el RDL 16/2022 por el contenido de los Convenios 189, 190 de la OIT, por la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea y por nuestra propia Constitución al contemplarse el derecho a la salud de todas las personas.

Es por ello por lo que, con el objetivo de garantizar estos derechos y prevenir la violencia contra las mujeres, en este sector se introdujo la disposición adicional decimoctava en la propia LPRL. Si bien es cierto, que para que pudiera producir efectos reales y quedaran delimitadas sus garantías y características, era necesario que se produjera un desarrollo reglamentario en el plazo de seis meses desde la publicación del RDL 16/2022¹⁹⁹, el propio texto no incluía de por sí ninguna mejora. Sin embargo, este reglamento imprescindible aún no ha sido elaborado²⁰⁰. Por ello, estos nuevos derechos se han quedado en suspenso y todavía no se ha podido comprobar ninguna evolución. Por tanto, se debe seguir aplicando la cobertura fijada antes de la reforma. Es decir, sigue siendo de aplicación el artículo 7 del RD 1620/2011 que delega en la parte empleadora la obligación de garantizar unas condiciones de seguridad y salud óptimas.

Por tanto, hasta la fecha no se sabe realmente cuáles serán las mejoras que se derivarán de esta previsión contemplada por el RDL 16/2022. Aunque sí que es cierto que a pesar de la inexistencia de reglas concretas es evidente que no se les excluirá de la Ley más importante sobre protección de la salud y seguridad laboral. Sin embargo, diversos artículos doctrinales²⁰¹, atendiendo a las especialidades que posee este sector y los riesgos propios a los que se enfrentan, no creen posible una aplicación íntegra, aunque de nuevo, habrá que esperar al desarrollo reglamentario correspondiente para saberlo.

Por otro lado, en relación con esta materia de salud y seguridad en el trabajo doméstico, el RDL 16/2022 propuso en la disposición adicional cuarta la creación de una Comisión para que valorara la viabilidad de integrar la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales del RD 1299/2006²⁰². El objetivo era la prevención de la

¹⁹⁸ Méndez Úbeda, M. C. (2023). “Algunas consideraciones...”, *ob. cit.*, página 196.

¹⁹⁹ Reflejado en la disposición final sexta del RDL 16/2022.

²⁰⁰ Rodríguez Iniesta, G. (2023). El trabajo..., *ob. cit.*, página 60.

²⁰¹ Méndez Úbeda, M. C. (2023). “Algunas consideraciones...”, *ob. cit.* o Ayala Del Pino, C. (2022). “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), 1–33.

²⁰² 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. («BOE» núm. 302, de 19-12-2006). [BOE-A-2006-22169](#).

violencia contra las mujeres en el ámbito laboral²⁰³. Y es que, tal y como se indica en la anterior norma mencionada, la falta de actualización de esta tabla produce deficiencias de protección a los trabajadores. La inclusión no solo protegería a las trabajadoras del hogar, especialmente expuestas a estas situaciones, sino que, ampliaría la protección por riesgos laborales, y protegería por ende a todas las personas trabajadoras. Sin embargo, hasta el momento, esta medida no ha sido implementada.

Para concluir con este apartado, resulta interesante mencionar la consideración contenida en la disposición adicional sexta del RDL 16/2022 sobre mejoras en políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar. Materia íntimamente ligada a la prevención de riesgos laborales, ya que dentro de estas formaciones se incluyen conocimientos sobre tal materia enfocada al sector que se está estudiando²⁰⁴.

En conclusión, se puede decir que la reforma de septiembre de 2022 y su influencia en la actualidad en la seguridad y seguridad en el trabajo no ha sido muy eficaz, simplemente se construyeron las bases para posibilitar, mediante desarrollo reglamentario y normativo, que se configurara un nuevo modelo de relaciones laborales²⁰⁵.

4.3 Problemas aún por resolver

Una vez estudiados los cambios más importantes que se introdujeron gracias al RDL 16/2022, es comprensible calificar esta reforma como un hito en el reconocimiento de derechos de las trabajadoras del hogar. Sin embargo, como se verá a continuación estas medidas no han sido del todo suficientes²⁰⁶. Por ello se estudiarán ahora los problemas que siguen existiendo y que no se solucionaron con la promulgación de esta norma:

En primer lugar, tal y como se ha explicado en el punto anterior, se deben considerar las tres nuevas especialidades de despido contenidas en la nueva redacción del artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011 como una sustitución del despido objetivo del ET²⁰⁷. Partiendo de tal base, el hecho de que únicamente se haya fijado con la reforma una indemnización de 12 días por año trabajado y con un límite de 6 mensualidades (en el

²⁰³ Ríos Pérez, A. (2023). “La importancia...”, *ob. cit.*, página 261.

²⁰⁴ Méndez Úbeda, M. C. (2023). “Algunas consideraciones...”, *ob. cit.*, página 194.

²⁰⁵ Ídem.

²⁰⁶ Otxoa Crespo, I. (2023). “Trabajadoras de hogar...”, *ob. cit.*, página 1.

²⁰⁷ Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

caso de ser un despido procedente) deriva en una situación discriminatoria²⁰⁸. Básicamente porque la indemnización que se prevé para el resto de las trabajadoras, cuando sufren este tipo de despidos, es de 20 días por año trabajado, estando aquí el límite máximo estipulado en 12 mensualidades. Por tanto, en este aspecto no hay para nada una equiparación, de hecho, económicamente supone una diferencia abismal, por lo que sería conveniente incrementar la indemnización que se estipuló en el RDL 16/2022 para así igualarla a la fijada por el ET.

En segundo lugar, en materia de SS se exponen diferentes aspectos que la doctrina ha ido considerando injustos y que siguen marcando grandes diferencias frente al Régimen General.

1. Por un lado, resulta curioso cómo, cumpliendo con la Sentencia de 24 de febrero, el Gobierno se vio obligado a incluir a las trabajadoras del hogar dentro del derecho a percibir la prestación por desempleo. Sin embargo, este mismo Gobierno decidió que esta medida no debía producir efectos retroactivos²⁰⁹. Esto generó una evidente discriminación puesto que, a pesar de haber estado dadas de alta en este Régimen con anterioridad a la entrada en vigor del RDL, su cotización al desempleo únicamente se computó a partir del 1 de octubre de 2022 (a la vez que el surgimiento de este derecho)²¹⁰. Así es cómo estas trabajadoras quedaron de nuevo desprotegidas, ya que, a pesar de no haber podido cotizar debido a una normativa nacional ilegal; en caso de despido, la duración de la prestación que les correspondería sería considerablemente inferior a si se hubiera tenido en cuenta todo el período en el que estuvieron afiliadas a la Seguridad Social. Además, aquellas trabajadoras despedidas poco tiempo antes de la entrada en vigor de esta norma quedarían completamente desprotegidas, ya que al no cumplir un año cotizando para esta prestación, no tendrían derecho a recibirla.

Por tanto, a mi juicio, haber fijado en la norma una medida correctora de esta desigualdad sufrida a lo largo de los años, hubiera demostrado una voluntad real por parte del Estado de querer compensar las discriminaciones sufridas. En

²⁰⁸ Otxoa Crespo, I. (2023). “Trabajadoras de hogar...”, *ob. cit.*, página 2.

²⁰⁹ *Ibidem*, página 1.

²¹⁰ Arenas Gómez, M. (2023). *Sistema especial de empleadas del hogar. Los efectos del RD Ley 16/2022 también pueden ser negativos. Aplicación del art. 283.1 LGSS*. [Consultado por última vez el 2 de diciembre de 2023] <https://miguelonarenas.blogspot.com/2023/05/sistema-especial-de-empleadas-del-hogar.html>

cambio, decidieron simplemente limitarse a otorgarles el derecho sin corregir el pasado, lo que implica que, a partir de ese momento, cumplirían con la normativa internacional, pero no se ofrecieron soluciones para abordar la discriminación sufrida hasta el momento de la reforma.

2. Y, por otro lado, también en materia de SS y siguiendo la misma línea de la necesidad expuesta en el apartado anterior, la no consideración de los periodos anteriores a la entrada en vigor del derecho al desempleo como efectivamente cotizados afecta negativamente a estas trabajadoras en otra dirección. Actualmente no podrán recibir el subsidio dirigido a las personas mayores de 52 años²¹¹. Básicamente porque para ello es necesario tener 15 años cotizados y que al menos 6 de ellos también se hubiera cotizado para el desempleo²¹². Por lo que, por mucho tiempo que lleven inscritas en este Régimen Especial, el requisito de los 6 años cotizados para el desempleo no lo podrán cumplir hasta 2028 ya que hasta octubre de 2022 no empezaron a cotizar por esta prestación.

Y es que estas dos carencias expuestas en los puntos anteriores ya eran conocidas en nuestro Estado con anterioridad a la promulgación del RDL 16/2022. De hecho, se puede ver claramente en la sentencia procedente de la Sala Social del TSJ de Catalunya nº 2856/2022 de 11 de mayo de 2022²¹³. En esta, se reconoció directamente el derecho de una trabajadora del hogar a que se le consideraran como cotizados, para obtener la prestación dirigida a las personas mayores de 52 años, los periodos en los que hubiera estado dada de alta en Seguridad Social como Empleada del Hogar²¹⁴. Esto hace ver que aun siendo notorio tal fallo y reconociéndose en la sentencia el Derecho a que tales periodos se computen, el Ejecutivo no trató de solucionarlo al llevar a cabo la reforma laboral.

En lo que a Prevención de Riesgos Laborales se refiere, persiste una gran laguna debido a la falta del desarrollo normativo necesario para garantizar los derechos contenidos en la LPRL. Si se obvia tal inexistencia, que ya ha sido comentada en el anterior punto del Trabajo, otra de las grandes carencias que se puede apreciar en esta materia viene derivada

²¹¹ Otxoa Crespo, I. (2023). "Trabajadoras de hogar...", *ob. cit.*, página 1.

²¹² Ídem.

²¹³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya 2856/2022 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 11 de mayo de 2022 (recurso de suplicación 6675/2021). ECLI:ES:TSJCAT:2022:4475

²¹⁴ Arenas Gómez, M. (2023). *Sistema especial... ob. cit.*

de la decisión de no reformar el Real Decreto 1596/2011²¹⁵. Al no haber modificado el artículo 3.2 del mismo, sigue sin ser de aplicación el artículo 123 de la LGSS²¹⁶ a las trabajadoras del hogar²¹⁷. Esto significa que, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional debido a la falta de medidas de prevención de riesgos laborales por parte de la empleadora, estas no recibirían el recargo correspondiente, al contrario de lo que ocurre con las trabajadoras por cuenta ajena sujetas a lo establecido en el ET²¹⁸. La persona contratante, que sería la obligada a satisfacer la prestación, sigue sin ser sancionada por incumplir su deber de cuidado. Por tanto, lo óptimo sería que en el desarrollo reglamentario que el Gobierno debe llevar a cabo, sí que se reconociera tal obligación.

Esto viene a decir que actualmente, en materia de PRL únicamente se han sentado las bases de este nuevo modelo de relaciones laborales²¹⁹, ya que el acuciante desarrollo normativo no se ha manifestado aún. Ocurriendo lo mismo con la innovación que se incluyó en la disposición adicional sexta del RDL 16/2022, relacionada con las mejoras en políticas de formación y acreditación para las trabajadoras del hogar, lo establecido era únicamente una muestra de su voluntad, pero se observa una redacción muy vaga sin que se hayan redactado medidas concretas, tampoco los plazos para cumplirlo...²²⁰ De nuevo será necesario atender a lo que se regule en un futuro mediante reglamento, siendo crucial que se incluyeran todos estos aspectos.

Por otro lado, de cara a mejorar las condiciones laborales de las empleadas del hogar también resultaría interesante que en las próximas reformas laborales o en los esperados desarrollos reglamentarios se incluyeran distintos mecanismos de control para combatir

²¹⁵ Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la 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. («BOE» núm. 290, de 2-12-2011, páginas 128411 a 128416). [BOE-A-2011-18914](#).

²¹⁶ Aunque en el Real Decreto 1596/2011 se indique que es el artículo 123 de la LGSS, esta disposición se refiere a la anterior normativa, hoy en día derogada. Actualmente tal precepto se encuentra en el artículo 164 de la actual LGSS.

²¹⁷ El artículo 3.2 del RD 1596/2011 dice: “no será de aplicación a los empleados de hogar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales, a que se refiere el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social”.

²¹⁸ Martín, Á. U. (2022). *Comentarios de urgencia del 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*. [Consultado por última vez el 2 de diciembre de 2023] <https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/934-comentarios-urgencia-real-decreto-ley-16-2022-6-septiembre-para-la-mejora-condiciones-de-trabajo-seguridad-social-personas-trabajadoras-servicio-hogar>

²¹⁹ Méndez Úbeda, M. C. (2023). “Algunas consideraciones...”, *ob. cit.*, página 194.

²²⁰ Quintero Lima, M. G. (2023). “La desprecuarización...”, *ob. cit.*, página 121.

las contrataciones fraudulentas en este sector²²¹. Para así poder conseguir que todas las trabajadoras se encuentren sometidas a contratos de trabajo, dadas de alta en la Seguridad Social y cotizando por todas estas prestaciones²²².

Por tanto, si se aúnan estos dos puntos anteriores aparece otro de los dilemas que se dan en este campo, el papel de la Inspección de Trabajo. Su función es velar por el cumplimiento de las normas laborales, sin embargo, las especialidades que tiene este sector, sobre todo el derecho a la inviolabilidad de domicilio dificulta gravemente esta labor de inspección. Por ello de cara al desarrollo normativo a elaborar sería interesante saber cómo y con qué medios va a actuar este organismo para garantizar el cumplimiento de las obligaciones²²³ en materia de SS, de PRL y de condiciones de trabajo dentro del Régimen Especial de trabajadoras del hogar. Sería por tanto necesario que se llevara a cabo una ponderación de los derechos que se ponen en compromiso en esta actividad laboral, para posteriormente justificar las medidas adoptadas. Sí que considero importante en este momento, como opinión estrictamente personal y de manera escueta, señalar que bajo mi punto de vista el derecho a la inviolabilidad del domicilio no debería servir como argumento inamovible para anular el control efectivo sobre estos aspectos. Principalmente porque si se impide totalmente actuar a inspección derivaría en un abuso generalizado sobre las trabajadoras²²⁴, y los derechos alcanzados no se trasladarían a la realidad. Básicamente, las peculiaridades que presenta esta actividad no justifican una menor protección de sus derechos fundamentales en comparación con el resto de las trabajadoras²²⁵, debiéndose de establecer así un protocolo de actuación que respete de igual manera los derechos de los empleadores.

Además, también puede apreciarse cómo parte de la doctrina²²⁶ considera que una de las grandes carencias que sigue existiendo, y que sugieren que se tenga en cuenta su reforma de cara a los próximos desarrollos normativos, fue la falta de inclusión de sanciones adaptadas al tipo de actividad desarrollada. Estiman necesario su introducción para así

²²¹ Pico González, B. E. (2023). "Empleadas de hogar: especial referencia a un colectivo olvidado". *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 8 (1), 289-300. Página 298.

²²² Ídem.

²²³ Giménez Merino, A. (2023). "El nuevo mapa...", *ob. cit.*, página 259.

²²⁴ Giménez Merino, A. (2023). "El nuevo mapa...", *ob. cit.*, página 259.

²²⁵ Valera Iniesta, A. (2023). "Una mirada crítica de género al nuevo régimen de empleadas de hogar". *Revista Justicia & Trabajo*, 2, 127-138. Página 129.

²²⁶ Méndez Úbeda, M. C. (2023). "Algunas consideraciones...", *ob. cit.*, página 215; o Romeral Hernández, J. (2023). Nueva protección..., *ob. cit.*, página 232.

incentivar el cumplimiento de las obligaciones en materia de condiciones laborales²²⁷ y de PRL. Por ello sería conveniente lograr una aplicación del régimen de responsabilidades y sanciones contenido en la propia LPRL, y de la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social), pero, eso sí, mediante una adecuación muy concienzuda a las particularidades de este Régimen Especial²²⁸. Sobre todo, teniendo en cuenta que el sujeto empleador es una persona física, las tareas que se llevan a cabo²²⁹, y las limitaciones a las que se enfrenta la Inspección de Trabajo en este contexto. Por ejemplo, algunas de las sanciones que contempla la LISOS muchas veces resultarían desorbitadas para una empleadora, sin embargo, esto no obsta para que directamente no se apliquen²³⁰. Lo que se debe hacer es adaptarlas²³¹. Y es que, estas medidas sancionadoras, evitarían en gran medida el riesgo de que las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar no fueran acordes a lo establecido en el marco legislativo aplicable.

Por último, uno de los grandes problemas palpables y que quedan aún por resolver está relacionado con la gran cantidad de personas extranjeras que se dedican a este tipo de actividades del hogar y de cuidados en nuestro país. Lógicamente la cuestión no está referida como tal a su desempeño en el mercado, sino el hecho de que el Estado no haya decidido legislar en su favor para tratar de protegerlas²³². Y es que a fecha de enero de 2023 el número de trabajadoras extranjeras ascendía a un 42,28% del total²³³. Cifra sorprendente y que está estrechamente vinculada por un lado a la feminización de la pobreza, y, por otro lado, a las dificultades a las que se enfrentan estas trabajadoras a la hora de tratar de regularizar su situación administrativa en el país como consecuencia del régimen de extranjería vigente en España²³⁴.

A pesar de que en el preámbulo del RDL 16/2022 se reconociera la gran cantidad de personas extranjeras en el sector, y se indicara 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”; a la hora de la verdad no se incluyó en el RDL 16/2022 ninguna medida específica dirigida

²²⁷ Romeral Hernández, J. (2023). Nueva protección..., *ob. cit.*, página 232.

²²⁸ Méndez Úbeda, M. C. (2023). “Algunas consideraciones...”, *ob. cit.*, página 215.

²²⁹ Ídem.

²³⁰ Romeral Hernández, J. (2023). Nueva protección..., *ob. cit.*, página 232.

²³¹ Ídem.

²³² Ríos Pérez, A. (2023). “La importancia...”, *ob. cit.*, páginas 265 y 266.

²³³ *Ibidem*. Página 265.

²³⁴ Giménez Merino, A. (2023). “El nuevo mapa...”, *ob. cit.*, página 264.

a este sector. Además, la mayoría de las personas extranjeras que se dedican a estas actividades son mujeres, y, por tanto, se enfrentan a una doble discriminación dentro de un sector ya de por sí discriminado, por ser mujeres y por ser extranjeras.

En conclusión, aun habiéndose ratificado los textos internacionales procedentes de la OIT -sobre todo resulta interesante a este respecto el C-189, ya que se tiene en cuenta la condición de migrantes de muchas de estas trabajadoras a la hora de legislar, y se afirma que estas tienen mayores posibilidades de ser víctimas de trata y abusos que la ya existente para las mujeres nacionales- el propio texto aprobado (RDL 16/2022) únicamente se limitó a legislar con perspectiva de género y no buscando la igualdad en otros ámbitos²³⁵. De ahí que diversos sectores hayan considerado que, además de ratificar los textos internacionales, el Ejecutivo también hubiera incluido medidas protectoras específicas en el RDL para estas personas²³⁶.

4.4 Conclusión relacionada con la reforma de septiembre de 2022.

Sin duda, si se analizan las luces y sombras de esta reforma, y sobre todo la evolución de la regulación normativa de nuestro país hacia este colectivo, se podría concluir que el RDL 16/2022 mejoró abismalmente las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las empleadas del hogar. Y es que reformas como la que se ha estudiado resultan de especial interés para poder lograr la igualdad definitiva con el resto de las trabajadoras por cuenta ajena.

Quizás, y como opinión estrictamente personal, estas carencias han podido venir derivadas de un movimiento gubernamental antinatural. Y es que, la reforma se produjo totalmente influenciada por la normativa europea que debía ser cumplida y no realmente como un cambio deseado por el Ejecutivo. Por tanto, probablemente como consecuencia del escaso interés que se le presta a este colectivo, si el TJUE no se hubiera pronunciado en contra de la normativa española, tildada de discriminatoria, estas trabajadoras hubieran seguido relegadas a ser trabajadoras de segunda, obligadas a sufrir diferencias ampliamente discriminatorias e injustificables.

Por tanto, considero que de una vez por todas habría que estudiar a fondo las especialidades de este Régimen, para que únicamente se diferenciara del Régimen

²³⁵ Ríos Pérez, A. (2023). “La importancia...”, *ob. cit.*, página 266.

²³⁶ Ídem.

General en aquellos aspectos estrictamente necesarios. Y como dijo el TJUE, siempre de manera justificada, proporcional y únicamente cuando responda a una diferenciación significativa. Aún queda un largo camino por recorrer, pero la base de este proceso se puede entender asentada, simplemente es necesario querer legislar a su favor.

5 SITUACIÓN ACTUAL DEL SECTOR EN ESPAÑA

En este punto, se estudiará la realidad del sector de las trabajadoras del hogar en España, analizando cómo la legislación laboral, en especial el RDL 16/2022, afectan en la práctica. Con esto se busca poder comprender la importancia de realizar adecuaciones frecuentes de la legislación laboral, especialmente cuando esta afecta a un colectivo que siempre se ha encontrado al rezago de lo aplicable a los trabajadores por cuenta ajena sujetos al Régimen General.

En la actualidad, la existencia de nuevas vías para contactar con diferentes trabajadoras del hogar, sobre todo derivadas del auge de las plataformas de búsqueda de este tipo de empleadas a través de internet, derivan en situaciones muy preocupantes y que ponen en riesgo gravemente la protección de los derechos de estas trabajadoras. Circunstancias que como veremos no fueron contempladas por el RDL 16/2022 y que por tanto vuelven a dejar a este colectivo expuesto a mayores situaciones de vulnerabilidad.

5.1 Agencias de colocación en el ámbito del servicio doméstico.

Se parte de la base de que estas agencias, que pueden ser públicas o privadas, se encargan de intermediar entre la persona empleadora y la trabajadora del hogar, para ofrecerles a estas primeras la empleada que mejor se adapte a sus necesidades. Y dentro del marco legal aplicable, en el caso de que se produzca la contratación, la agencia no será ninguna de las partes del contrato ni será responsable de la relación laboral, es un mero agente intermediador²³⁷. Esta labor únicamente la pueden desempeñar agencias de colocación autorizadas²³⁸. Además, siguiendo con lo establecido en el artículo 4.2 del RD 1620/2011,

²³⁷ Rodríguez Crespo, M. J. (2019). “La contratación irregular de los empleados del servicio del hogar familiar”. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9 (2), 172-197. Página 179.

²³⁸ Ídem.

Artículo 4.1 del RD 1620/2011.

de acuerdo con el artículo 43.3.f de la Ley 3/2023²³⁹, a la hora de intermediar, deben de respetar el principio de igualdad en el acceso al empleo, sin que exista discriminación.

Se analizarán únicamente aquellas agencias de colocación que poseen carácter privado. Resultan de especial interés debido a las conductas fraudulentas que llevan a cabo al realizar sus labores de intermediación. Se aprovechan de las necesidades y desesperación de las personas que buscan empleo en este sector, sobre todo de aquellas personas migrantes que desean trasladarse a otro país²⁴⁰. Abusan de la posición de superioridad en la que se encuentran para lucrarse. Todo lo realizan gracias a la imposición de grandes comisiones que gravan sobre el salario de las trabajadoras usuarias de estos servicios, mediante el ofrecimiento de unas retribuciones inferiores a los mínimos legales, por no pagarles las vacaciones correspondientes, por la imposición de unos cobros iniciales para que la agencia les busque empleo²⁴¹, también por su intermediación en la formalización de contratos verbales que no cumplen con las condiciones mínimas obligatorias y posteriormente lo blanquean con contratos escritos...²⁴²

Se sabe que la legislación española vigente sobre esta materia no es lo suficientemente garantista como para regular y erradicar este tipo de prácticas abusivas que llevan a cabo estas agencias privadas; por tanto, es más que evidente que se requiere una pronta intervención legislativa que dé respuesta a la realidad del sector²⁴³. Además, otro de los problemas es que la Inspección de Trabajo no actúa de manera eficaz contra estas agencias y, además, cada vez surgen más casos de fraudes por agencias de este tipo²⁴⁴.

El Convenio 189 de la OIT sí que tiene en consideración tales prácticas, y el riesgo que presentan. De hecho, dedica en exclusiva el artículo 15 para indicar que los Estados Miembros deben actuar en esta materia mediante la creación de mecanismos y procedimientos adecuados para:

- Determinar las condiciones y regulación estatal aplicable a las agencias de empleo privadas legales.

²³⁹ Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo («BOE» núm. 51, de 1-3-2023, páginas 30376 a 30451). [BOE-A-2023-5365](#).

²⁴⁰ Jaramillo Fonnegra, V. (2015). “Reconfiguración del concepto de trabajo: un análisis desde la norma internacional”. *Revista Derechos Humanos, sistema argentino de información jurídica*, 11, 79-95. Página 93.

²⁴¹ Almena cooperativa feminista y Oxfam Intermón (2019). *Tras la puerta: cómo informan los medios sobre el trabajo del hogar y de los cuidados*. Barcelona: Almena Cooperativa Feminista. Página 45. <https://almenafeminista.org/wp-content/uploads/2019/05/informe-tras-la-puerta.pdf>

²⁴² Otxoa Crespo, I. (2023). “Trabajadoras de hogar...”, *ob. cit.*, página 3.

²⁴³ Rodríguez Crespo, M. J. (2019). “La contratación...”, *ob. cit.*, página 179.

²⁴⁴ Otxoa Crespo, I. (2023). “Trabajadoras de hogar...”, *ob. cit.*, página 3.

- Prohibir totalmente aquellas agencias que incurran en prácticas fraudulentas y abusos, asegurándose de que bajo ningún concepto estas se lucren gracias a recaudar parte del salario de las trabajadoras.
- Redactar leyes o reglamentos para estipular las obligaciones de las partes.
- Poder investigar quejas, abusos y prácticas fraudulentas que sean notificadas.
- Proporcionar una protección adecuada y poder prevenir los abusos contra las empleadas del hogar colocadas o contratadas por las agencias de empleo privadas.
- Crear sanciones en caso de que se incumplan los límites estipulados.
- Elaborar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para proteger la contratación de trabajadoras del hogar en un país para prestar servicio en otro país.

Queda claro que la normativa internacional ya detectó este problema en junio de 2011, que fue cuando se elaboró el Convenio. Por tanto, el Gobierno español al momento de redactar el RDL 16/2022 no era ajeno a esta realidad, y aun así no se incluyó en esta nueva norma ninguna modificación, ni se mencionó nada al respecto.

Es importante también señalar que, aunque las agencias de colocación con ánimo de lucro sean las más numerosas y en este apartado sean las que se estudien; también se dan casos en los que este tipo de fraude lo llevan a cabo ETTs, falsas cooperativas e incluso pueden verse anuncios con condiciones abiertamente ilegales en internet²⁴⁵.

Como ejemplo usaremos un caso que resulta interesante por haberse dado dentro de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Y es que, una agencia de colocación de Barakaldo, Apuros Mayse, fue denunciada en múltiples ocasiones por parte de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia como consecuencia de los abusos y explotación hacia las trabajadoras, y porque, además, actuaban sin el permiso de Lanbide²⁴⁶.

Por otro lado, si se deja de lado el estudio en exclusiva de estos comportamientos, y se pasa a comprobar la legalidad de no solo las agencias de colocación, sino también de las empresas de servicios domésticos en general, por motivos racistas, sexistas y clasistas, el número de agencias y empresas manifiestamente ilegales por estos motivos se dispara.

²⁴⁵ Otxoa Crespo, I. (2023). “Trabajadoras de hogar...”, *ob. cit.*, página 3.

²⁴⁶ Nombre con el que se designa al servicio vasco de empleo.

Utrilla, J. (2019). *Trabajadoras del hogar denuncian la explotación de la agencia Apuros Mayse de Barakaldo*. Diario El salto. www.elsaltodiario.com. [Consultado por última vez el 17 de diciembre de 2023] <https://www.elsaltodiario.com/explotacion-laboral/trabajadoras-del-hogar-denuncian-la-explotacion-de-la-agencia-apuros-mayse-de-barakaldo>

Produciéndose así conductas que ya no solo atentan contra los derechos fundamentales de las trabajadoras y son anticonstitucionales (se viola el artículo 14 de la CE). Se vendría también incumpliendo la normativa internacional y nacional en materia del empleo doméstico al contravenir el Convenio 189 de la OIT, por un lado, y, por otro lado, a nivel interno, el artículo 4.2 del RD 1620/2011. Y al no respetarse el principio de igualdad en el acceso al empleo, esto implicaría, del mismo modo, una contraposición al artículo 2 de la Ley 15/2022²⁴⁷, al artículo 4.2.c) del ET y al artículo 16.1.c) de la LISOS.

Ejemplo de ello son empresas como *Mimucama*, *Luxury Philippines DS Agency*, *Filipina en casa*, *Interfil Services*, *FilipinasInternas.com*... Simplemente entrando a sus páginas webs ya se aprecia este carácter discriminatorio. Por un lado, se presenta una clara cuestión de género ya que en ellas únicamente aparecen y se habla de mujeres, salvo en los casos de búsquedas de parejas de internos (la mujer y su marido). Y, por otro lado, también se atenta contra la igualdad por razones de raza o nacionalidad. En estas plataformas se ofrecen en exclusiva los servicios de trabajadoras del hogar filipinas alegando motivos como sus cualidades de sumisión y servidumbre justificados por su nacionalidad; no se ofrece como tal un trabajo, sino el comportamiento de las empleadas basándose en sus orígenes.

Estas conductas han sido recientemente denunciadas por diferentes colectivos y expertos, por ejemplo, Carolina Elías en abril de 2023, cuando aún ocupaba su cargo como presidenta de la Asociación Servicio Doméstico Activo (SEDOAC), aseguraba a diferentes medios de comunicación²⁴⁸ que esta manera de actuar se trataba de una mercantilización de las trabajadoras basándose en estereotipos. Y que, además, no solo ocurría con la nacionalidad filipina, sino que las diferentes empresas se habían ido apoderando de las diferentes nacionalidades en función de las tareas requeridas por las familias contratantes. Por ejemplo, si se trata de cuidar personas o mayores tienden a optar

²⁴⁷ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación («BOE» núm. 167, de 13-07-2022). [BOE-A-2022-11589](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2022-11589).

²⁴⁸ Sobejano Agustín, D. R. (2023). *Sale a la luz el racismo de las agencias de empleo en la promoción de trabajadoras del hogar filipinas*. Periódico Diario digital El Plural. [Consultado por última vez el 17 de diciembre de 2023] https://www.elplural.com/sociedad/racismo-agencias-empleo-promocion-trabajadoras-hogar-filipinas_309113102

Tele Madrid (2021). *Carolina Elías, de Sedoac: "Una de cada tres empleadas de hogar está en el umbral de la extrema pobreza"* [Consultado por última vez el 17 de diciembre de 2023] <https://www.telemadrid.es/programas/buenos-dias-madrid/Elias-Sedoac-empleadas-extrema-derechos-2-2310988888--20210203111235.html>

y “vender” a las familias mujeres latinas; y en cambio, si únicamente se buscan labores de limpieza la mejor opción, según ellos, la tendrían en mujeres de Europa del este.

De hecho, ese mismo mes, fue presentada una denuncia ante Inspección de Trabajo contra este tipo de empresas por todos los motivos alegados²⁴⁹, pero aún no ha habido una respuesta a tal cuestión y las entradas a los sitios de internet siguen estando activas y ofreciendo los mismos servicios.

En conclusión, estas plataformas digitales pueden ayudar enormemente a las trabajadoras del hogar a la hora de encontrar trabajo, sin embargo, hoy en día estos medios, como ya se ha podido observar, están planteando considerables desafíos para la correcta aplicación de las protecciones laborales a cumplir²⁵⁰. De hecho, la propia Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo confirmó que estas plataformas no siempre cumplían con las condiciones de trabajo decente que promueve la OIT²⁵¹.

5.2 La problemática de las falsas autónomas en el empleo doméstico.

En este apartado se abordará uno de los grandes fraudes que se está viviendo actualmente en el sector, originado por el requisito que imponen diversas agencias, empresas y plataformas de contratación de empleadas del hogar por el que las usuarias deben inscribirse como prestadoras de servicios profesionales derivados del trabajo autónomo. Sin embargo, su desempeño laboral efectivo no se corresponde con el propio de una trabajadora autónoma; sino que con tal actividad se cumple con varias de las notas definitorias propias del trabajo por cuenta ajena, establecidas en el artículo 1.1 del ET.

Esta distinción resulta de suma importancia puesto que en función de la fórmula contractual bajo la que realmente se debían situar cada relación laboral concreta, les será de aplicación la normativa reguladora del trabajo autónomo como se pretende, o en su caso, la regulación propia fijada para el sistema especial de trabajadoras del hogar, encuadrado dentro del Régimen General.

²⁴⁹ Vicario, A. (2023). *CCOO denuncia a varias empresas que ofertan a trabajadoras domésticas filipinas 'sumisas y serviciales'*. Diario digital Nueva Tribuna. [Consultado por última vez el 17 de diciembre de 2023] <https://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/discriminacion-trabajadoras-domesticas-filipinas/20230414080137210613.html>

²⁵⁰ Lenzi, O. (2023). “Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente?”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2), 1–26. Página 3.

²⁵¹ Ídem.

Hay un pronunciamiento muy reciente, y con mucha relevancia por el número de personas afectadas, que confirma esta forma de actuar dentro del sector, y con el que se puede entrever la posibilidad de que estas conductas sean más comunes de lo que se cree. Este es el de la plataforma de limpieza Clintu Online S.L. (Clintu) condenada el 20 de julio de 2023 por el Juzgado de lo Social número 15 de Barcelona²⁵² a pagar 1,29 millones de euros, por cotizaciones no abonadas, ya que se había dedicado a poner a disposición de las empleadoras a 505 falsas autónomas²⁵³. Se produjo un enfrentamiento entre la empresa anteriormente mencionada, la TGSS y las trabajadoras comprometidas. La demanda se presentó en julio de 2020, y el juzgador se pronunció casi tres años más tarde para confirmar el carácter laboral de la relación entre la empresa y sus trabajadoras, tal y como se solicitaba, al asegurar que era muy difícil entender que ese régimen contractual se ubicara dentro de la figura del trabajador autónomo.

Como es sabido, la regla general que impera en el proceso laboral en relación con la carga de la prueba establece que será el demandante, normalmente el trabajador o trabajadora, el encargado de demostrar la certeza de los hechos que está alegando ex art. 217 LEC. Principio directamente derivado del Derecho civil. Sin embargo, en aras de garantizar la protección del trabajador, se han incluido importantes excepciones que impiden generalizar esta obligación en la normativa laboral²⁵⁴. Y este supuesto analizado, en el que se pretende probar por la parte demandada la inexistencia de una relación laboral, es una de estas situaciones especiales, y en la que el juzgador recuerda que la carga de probarlo recaía en consecuencia sobre Clintu, ya que se vuelca la carga de la prueba sobre quien niega el presumido carácter laboral de la relación jurídica²⁵⁵.

Es por este motivo, y por el hecho de que no se desvirtuara de manera suficiente por parte de la demandada la relación de laboralidad que defendían la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las trabajadoras demandantes, por la que se dictó finalmente sentencia favorable para estas segundas. Básicamente todas pruebas aportadas demostraban que

²⁵² Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 100/2022 (sección 15), de 20 de julio de 2023.

²⁵³ Cabe destacar que nos encontramos ante una sentencia de primera instancia, por lo que la empresa condenada pudo recurrir en suplicación dentro de los 5 días siguientes a su notificación, y por tanto que esta no fuera firme. Sin embargo, desconocemos si tal recurso ha sido solicitado o no.

²⁵⁴ Bernal Caputto, D.J. (2021). La inversión de la carga de la prueba como técnica para la defensa de las personas vulnerables en los procesos laborales. Álvarez Alarcón (Dir.), *Justicia y personas vulnerables en Iberoamérica y en la Unión Europea* (1ª ed., Vol.1, pp. 239-256). Tirant lo Blanch. Página 3.

²⁵⁵ Gascón Abellán, M. (2004). La institucionalización jurídica del conocimiento de hechos: Medidas institucionales que condicionan la averiguación de la verdad. 3. *Los hechos en el derecho: Bases argumentales de la prueba* (2a ed., Vol.1, pp. 125-136). Marcial Pons. Páginas 124 a 131.

estas limpiadoras no eran libres del todo, tal y como se correspondería con un verdadero trabajo autónomo. A la hora de realizar su trabajo y la relación que mantenían con la plataforma de prestación de servicios se apreciaba que cumplían sobre todo con el carácter de dependencia y ajenidad propios de una relación laboral. Por tanto, quedó constatado que la intervención de Clintu iba más allá de la gestión de una plataforma mediante la que se actuaba como un mero intermediario entre la oferta y la demanda; la actividad que realmente llevaba a cabo era la de organizar y prestar servicios de limpieza. Los motivos alegados y que sirvieron para comprender la verdadera actividad prestada fueron que:

- Clintu se encargaba de realizar entrevistas personales a las empleadas que querían unirse a la plataforma.
- La propia empresa era quien gestionaba directamente las incidencias que surgían a los contratantes con las limpiadoras durante la prestación de sus servicios.
- Otro hecho fundamental fueron las advertencias por parte de la compañía hacia las trabajadoras en las que les amenazaban con bloquearles del sitio web en el caso de que recibieran varias quejas, y por tanto impedirles prestar servicios.
- También resultó de interés el hecho de que las trabajadoras tenían la prestación de servicios asegurada por parte de la empresa; y la comunicación no se producía directamente entre el usuario del servicio y las limpiadoras.
- Además, a propósito de esta dependencia que se apreció y que le es propia al trabajo por cuenta ajena, se puede comprobar cómo la actividad prestada por las limpiadoras estaba limitada por Clintu entre las ocho de la mañana a las diez de la noche. Y, en lo referido al precio del servicio, las usuarias debían fijarlo siempre dentro de un rango dado por la plataforma.
- Cuando una trabajadora finalizaba cualquier servicio la dirección de la empresa la que tenía que aceptarlo como válido. Básicamente Clintu organizaba la adjudicación de las limpiadoras, validaba y confirmaba la prestación de servicios.
- Si nos centramos en la ajenidad, esta se fundamentó sobre todo en que las trabajadoras no disponían de una infraestructura productiva propia. Era Clintu quien se encargaba de contactar con los clientes, gestionar la plataforma web y hacer frente a los pagos derivados de su funcionamiento. Pero, además, citando literalmente lo indicado en la sentencia, las limpiadoras no asumían el riesgo y la ventura de la actividad, le correspondía a la empresa.

Además, cabe señalar que el juez encargado de resolver el asunto apuntilló un hecho fundamental de cara a dictar sentencia, y fue la gran similitud de esta plataforma, y del caso en su conjunto, con otras como la de *Glovo*. Y es que esta plataforma de reparto a domicilio fue condenada por el Tribunal Supremo en Sentencia unificadora de doctrina el 25 de septiembre de 2020²⁵⁶ por el mismo motivo. En este momento el TS se posicionó sobre esta cuestión al señalar que la relación que surgía entre los repartidores usuarios de la plataforma *Glovo* y la empresa era una relación laboral que se encuadraba dentro del ámbito de aplicación del art 1 del ET. Supuso un hito en la apreciación de un nuevo corpus indiciario de laboralidad.

Por todo ello, se estimó íntegramente la demanda presentada por parte de la TGSS. Pasaron a ser consideradas falsas autónomas. Esta situación había estado proporcionando muchos beneficios a la empresa condenada puesto que gracias a ello se evitaban tener que realizar pagos a la SS, no les pagaban las vacaciones, tampoco respondía frente a las bajas médicas ni otras contingencias, no se encargaban de evaluar los riesgos laborales de la actividad... Se trata de una práctica que merece su atención, ya no solo por el fraude que supone de por sí solo atentar contra las reglas de nuestro sistema laboral al aplicarse un marco normativo que no es el que corresponde. Si no que también, esta imposición, resulta muy gravosa para estas trabajadoras ya que pierden derechos que si fueran trabajadoras por cuenta ajena sí que tendrían, y porque sus ingresos se ven reducidos al tener que pagar los gastos correspondientes al trabajo autónomo.

Existen más casos como el estudiado, en este caso por parte de un grupo de empresas²⁵⁷ que emplean este mismo método de actuación²⁵⁸. Este grupo empresarial está formado por la cooperativa *Darucama*, y, en segundo lugar, por la agencia de servicios domésticos *La cruz azul*, dedicadas a la captación de trabajadoras para prestar sus servicios de cuidados; denunciadas por fraude y por abuso laboral en reiteradas ocasiones.

²⁵⁶ Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social), de 25 de septiembre de 2020 (recurso 4746/2019). ECLI:ES:TS:2020:2924

Recurso de casación para la unificación de doctrina.

²⁵⁷ Deben de ser consideradas como grupo de empresas ya que entre ellas se produce confusión de patrimonio y de trabajadores, situación que puede ser constatada por las innumerables declaraciones tanto de empleadoras como de empleadas.

²⁵⁸ Báez Boza, A. (2022) *Las trabajadoras del hogar denuncian a las empresas Darucama y Cruz Azul por fraude y abuso laboral*. Diario El Salto. [Consultado por última vez el 18 de diciembre de 2023] <https://www.elsaltodiario.com/explotacion-laboral/trabajadoras-hogar-denuncian-empresas-darucama-cruz-azul-fraude-abuso-laboral>

Básicamente lo que hacían, y motivo por el que más denuncias han recibido, era ofrecer vacantes para labores propias del empleo del hogar, pero obligando a las trabajadoras a convertirse en socias cooperativistas de la primera entidad nombrada (la segunda fue constituida como asociación sin ánimo de lucro). Sin embargo, el gran engaño se producía cuando estas, tras haber proporcionado a la empresa su certificado FNMT, se daban cuenta de que habían sido dadas de alta en el régimen de autónomos sin su consentimiento y sin haber sido informadas. Además, las denunciadas aseguraban que las condiciones laborales ante las que se enfrentaban eran totalmente insostenibles, ya no solo por ser falsas autónomas, sino por recibir sus cobros con gran retraso, salarios impagados, inexistencia de pagas extra, no se respetaban adecuadamente los días de descanso...

De hecho, a propósito de este caso muchas de las trabajadoras han decidido actuar y sus denuncias están siendo tramitadas. Lo que se sabe de las mismas es que en ninguno de estos casos ha acudido algún representante de la empresa al acto de conciliación previo al juicio²⁵⁹. Y, atendiendo a los casos en los que los tribunales ya se han pronunciado, existen varias sentencias de los TSJ españoles que confirman estas conductas²⁶⁰.

A modo de ejemplo, expondremos uno de estos casos, en concreto el resuelto por el TSJ de Castilla y León el 18 de mayo de 2022²⁶¹, sentencia en la que se confirmó la laboralidad, el carácter de relación laboral ordinaria, del vínculo que se generaba entre *La Cruz Azul (Darucama)* y una de sus trabajadoras para el periodo del 3 de junio de 2019 al 1 de julio de 2019. La empresa negaba esta relación laboral justificándolo en que se trataba en realidad de una relación de naturaleza cooperativa. Es por este motivo por el que decidió interponer el recurso de suplicación resuelto con este pronunciamiento, alegando para ello que se había producido una interpretación errónea de la ley en la instancia anterior²⁶², en concreto del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 89 de la Ley de Cooperativas de la Comunidad Valenciana. No se modificaron los hechos que ya se habían expuesto en la resolución objeto de recurso. Por tanto, el Tribunal competente únicamente debía de determinar si la relación existente entre la

²⁵⁹ Báez Boza, A. (2022) *Las trabajadoras...*, *ob. cit.*

²⁶⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 863/2022 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 11 de mayo de 2022 (recurso 2158/2021). ECLI:ES:TSJAND:2022:8224

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia 209/2022 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 25 de enero de 2022 (recurso 1734/2021). ECLI:ES:TSJCV:2022:8043

²⁶¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 349/2022 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 18 de mayo de 2022 (recurso 314/2022). ECLI:ES:TSJCL:2022:2019

²⁶² Artículo 193.c) de la LRJS.

trabajadora y la demandada había sido la correspondiente a una relación laboral ordinaria, como se afirmaba en la sentencia recurrida; o en cambio las características existentes llevaban a encuadrarlo dentro de una relación societaria como cooperativista, tal y como alegaba la empresa.

Finalmente, los hechos determinantes que condujeron al mismo resultado que en la instancia anterior se pueden resumir en que:

- Por un lado, la trabajadora, fue informada por parte de un miembro de la Asociación de todas las instrucciones del trabajo que debía realizar y de las normas que debía de cumplir como auxiliar en los domicilios. Una de estas normas, y en la que claramente se puede apreciar las notas de dependencia propias de las relaciones por cuenta ajena, era el hecho de que debía de cumplir siempre con las directrices de su superior inmediato.
- En segundo lugar, un aspecto relevante de cara a dictar sentencia fue que se le entregaron unos documentos para que los firmara, acción que ejecutó desconociendo el contenido de estos. Básicamente con ellos se adhirió sin saberlo a la Cooperativa demandada y, además, se le estaba dando de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).
- Otros motivos que encaminaron esta decisión, propios de las relaciones laborales por cuenta ajena fue que cuando a la trabajadora le surgía cualquier imprevisto por el que no podía ir a trabajar, en lugar de comunicárselo a la familia contratante, tenía que comunicárselo a la propia Asociación Cruz Azul.

De igual modo que en el anterior apartado, en el caso de necesitar cualquier permiso o querer disfrutar de sus vacaciones, la solicitud debía de ser dirigida directamente a la Asociación con quince días de antelación. Además, era la propia demandada quien fijaba el horario, los días de libranza y las vacaciones.

Por tanto, en estos dos apartados pueden comprobarse de nuevo cómo la trabajadora dependía de la demandada, estando su prestación de servicios siempre dentro del ámbito de organización y dirección de la primera.

- Además, era la Asociación la que se encargaba ella misma de remunerar a la trabajadora, siempre percibiendo un importe mensual fijo. Por ello, se cumple de

nuevo con otro de los requisitos del trabajo por cuenta ajena establecidos en el artículo 1.1 del ET, la retribución de los servicios.

Por ende, el Tribunal, atendiendo al relato fáctico existente, concluyó confirmando la concurrencia de las notas definitorias correspondientes a una relación laboral ordinaria. En resumen, la trabajadora no contaba con la independencia necesaria para poder “organizar, dirigir y controlar el desarrollo de su propia actividad”, y además esta no asumía las responsabilidades y riesgos derivados de la actividad prestada, siendo por tanto un trabajo por cuenta ajena.

6 CONCLUSIÓN

En este Trabajo, tras haber realizado un análisis de la evolución normativa aplicable a las trabajadoras del hogar en España desde el siglo pasado, se ha mostrado cómo estas se han enfrentado a una discriminación constante a lo largo de la historia. Gracias a ello se ha cumplido con el primer objetivo planteado inicialmente. Esta afirmación ya se ha señalado en diversos preceptos del texto, y siempre ha quedado justificada por el legislativo basándose en las características intrínsecas y peculiaridades de esta profesión; principalmente, el hecho de que el lugar de trabajo sea una vivienda; y que el empleador no sea una entidad, sino una persona física.

La posición que han ocupado las trabajadoras del hogar quedaba relegada a un segundo, o, incluso, inexistente plano. Y es que, hasta 1985 no se les incorporó realmente en el Derecho del Trabajo. Sin embargo, el verdadero cambio, y con el que se trataba de equiparar sus condiciones con las del resto de trabajadoras por cuenta ajena no se pudo apreciar hasta la publicación la Ley 27/2011 y del Real Decreto 1620/2011, momento en el que pasó de ser considerado un Sistema Especial, a ser un Régimen Especial dentro del Régimen General. De hecho, estas normas velaban por una idea común, tratar de elaborar medidas progresivas para lograr la equiparación de este régimen con el Régimen General de la Seguridad Social. Tras examinar estos textos en detalle, se ha podido comprobar cómo, tras su publicación, las trabajadoras ganaron gran cantidad de derechos que previamente no poseían. Por tanto, esta reforma confirmó que los derechos que se les habían estado negando antes de que las normas entraran en vigor estaban justificados injustamente, ya que las características propias de esta actividad no habían cambiado.

Se ha comprobado cómo estas normas mejoraron indudablemente con las condiciones laborales y de Seguridad Social de estas trabajadoras, sin embargo, el objetivo de equiparación no quedó del todo cumplido, y es que son muchos los motivos que se han expuesto durante el estudio de ambos textos que demuestran que se encontraban aún muy alejadas de lo prometido. El aspecto más destacable fue el hecho de que, escudándose de nuevo en las características propias de esta profesión, se les excluyera expresamente de la prestación por desempleo, no podían cotizar por esta prestación. De nuevo, los motivos expuestos para argumentar el desplazo fueron insuficientes, tal fue el calibre que el propio TJUE tuvo que pronunciarse al respecto como ya se ha visto.

Esta situación normativa se mantuvo durante más de diez años, y no fue hasta 2022 cuando el contexto social existente hizo que el Ejecutivo se viera obligado a actualizar este régimen. Y sí, fue por un lado la STJUE de 24 de febrero de 2022, que calificó como discriminatoria la exclusión de cotizar por desempleo; y, por otro lado, la adhesión de España a los Convenios 189 y 190 de la OIT, los principales causantes de que la normativa interna cambiara para proteger a estas mujeres. Esta transformación, reflejada en el Real Decreto Ley 16/2022, incluía gran cantidad de modificaciones y mejoras que se han ido desglosando y estudiando en este Trabajo. Estas abarcaron no solo la inclusión de la prestación de desempleo, sino una adecuación de las condiciones laborales, mejoras sobre Seguridad Social, y, además, reformas en las condiciones de seguridad y salud laboral.

Al haber analizado el impacto de este Real Decreto se ha detectado que realmente la reforma no era algo voluntario, sino que vino impuesta por el marco legal comunitario e internacional, y es aquí donde considero que está el punto clave. Es innegable que la situación de las trabajadoras del hogar tras su promulgación mejoró considerablemente, pero también se ha podido comprobar cómo la doctrina ha asegurado que no estamos ante una equiparación plena. Se ha vuelto a caer en la misma dinámica, y es que muchos derechos de los que se les ha negado con esta reforma no están justificados realmente por las diferencias que se dan en esta actividad. Además, ya no es que cuenten con menos derechos, sino que además no se ha buscado compensar la discriminación que habían sufrido hasta tal momento.

Por tanto, siguiendo con lo expuesto en el párrafo anterior, se puede entender que estas mujeres se han enfrentado y siguen enfrentándose actualmente a la difícil consecución de una igualdad efectiva en el ámbito laboral y social. Discriminación que como queda

comprobado, está fuertemente arraigada, basándose principalmente en los estereotipos de género y la percepción persistente de que el trabajo doméstico es menos valioso, con gran inestabilidad y condiciones de trabajo poco gratificadoras; por tanto, atendiendo a todo lo expuesto la hipótesis que se planteó inicialmente puede entenderse plenamente cumplida.

Por ello, de cara a mejorar nuestro régimen interno en este ámbito se han incluido posibles mejoras y recomendaciones para cada deficiencia encontrada. Además, con el objetivo de comprobar la situación del sector se han estudiado en el último apartado diversos ejemplos en los que se ve claramente cómo dentro del sector las propias empresas fomentan sin ningún tipo de tapujos el fraude en sus relaciones laborales con las trabajadoras del hogar, y les condenan a condiciones laborales precarias y abusivas.

Como colofón, simplemente se debe señalar que únicamente mediante el compromiso continuo de las autoridades laborales, la concienciación pública y la implementación efectiva de políticas y leyes garantistas se podrá lograr una verdadera transformación y equiparación de condiciones y derechos para las trabajadoras del hogar en España.

7 CITAS Y REFERENCIAS

7.1 Bibliografía

- Aparicio Ruiz, M. G. (2012). “Un paso más hacia la conciliación familiar en la nueva regulación laboral del personal al servicio del hogar”. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 30, 34-47.
- Ayala Del Pino, C. (2022). “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12 (2), 1–33.
- Bernal Caputto, D.J. (2021). La inversión de la carga de la prueba como técnica para la defensa de las personas vulnerables en los procesos laborales. Álvarez Alarcón (Dir.), *Justicia y personas vulnerables en Iberoamérica y en la Unión Europea* (1ª ed., Vol.1, pp. 239-256). Tirant lo Blanch.
- Confederación Sindical de CCOO (2012). “Vamos a la calle en defensa de las pensiones y contra los recortes sociales”. *Revista Gaceta sindical*, 131, 1-4.
- De Sande Pérez-Bedmar, M. (2011). “La relación laboral especial de los empleados del hogar: aspectos laborales y de seguridad social.” *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, 23, 137-165.
- Desdentado Daroca, E. (2016). “Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España”. *Investigaciones feministas*, 7 (1), 129-149.
- Espuny Tomás, M. J. (2015). El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada.1. Espuny Tomàs, M. T., y García González, G. (Eds.) *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas* (1ª ed., Vol.1, pp. 27-60). Dykinson.
- 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 (2021)”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 628-661.
- 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.
- García González, G. (2022). Introducción. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar: una aproximación crítica desde la dogmática jurídica* (1ª ed., Vol.1). Dykinson.
- García Perrote Escartín, I. (2023). El trabajador y sus derechos y deberes: Concepto de trabajador: inclusiones, exclusiones y relaciones laborales especiales o con singularidades. (2.II), *Manual de Derecho del Trabajo* (13ª ed., Vol. 1, pp. 149-170). Tirant lo Blanch.
- García Valverde M. (2022). “Servicio doméstico ¿Ahora qué?”. *El Notario del Siglo XXI: revista del Colegio Notarial de Madrid*, 106, 84-87.
- Gascón Abellán, M. (2004). La institucionalización jurídica del conocimiento de hechos: Medidas institucionales que condicionan la averiguación de la verdad. 3. *Los hechos en el derecho: Bases argumentales de la prueba* (2a ed., Vol.1, pp. 125-136). Marcial Pons.

- Giménez Merino, A. (2023). “El nuevo mapa regulatorio del trabajo del hogar en España. Condicionantes político-jurídicos y condicionantes materiales de un sector precarizado y feminizado”. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 48, 243-270.
- Gómez García F.X. (2021). “Empleados de hogar y su protección desde la seguridad social: una situación aún deficitaria”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 824–841.
- Jaramillo Fonnegra, V. (2015). “Reconfiguración del concepto de trabajo: un análisis desde la norma internacional”. *Revista Derechos Humanos, sistema argentino de información jurídica*, 11, 79-95.
- Lenzi, O. (2023). “Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente?”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2), 1–26.
- Lozano Lares, F. (2023). “La protección por desempleo en el ámbito del empleo doméstico”. *RIUMA: Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga*, 1-22.
- Méndez Úbeda, M. C. (2023). “Algunas consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados de hogar al 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. Pinceladas de propuestas básicas sobre su aplicación”. *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 8(1), 189–217.
- Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (2021). “La legislación española que excluye constitutivamente de las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, resulta discriminatoria y contraria al derecho social de la Unión Europea”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 29, 13-23.
- Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (2022). “Reformas en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores al servicio del hogar familiar”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 32, 11-44.
- Muñoz Molina, J (2013). “Nueva regulación del régimen laboral y de seguridad social de los empleados de hogar”. *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, 4, 77-97.
- Muñoz Ruiz, M. (2023). “Breve historia del trabajo del hogar y el sindicalismo”. *Revista Trabajadora*, 77, 25-26.
- Otxoa Crespo, I. (2023). “Trabajadoras de hogar y cuidados: ¿hay algún límite a la indignidad?”. *Revista Mientras tanto*, 224, 1-2.
- Pico González, B. E. (2023). “Empleadas de hogar: especial referencia a un colectivo olvidado”. *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 8 (1), 289-300.
- Quesada Segura, R. (2015). “De nuevo sobre el Sistema Especial de Seguridad Social de Personas Empleadas de Hogar, puntos críticos”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 3, 59-78.
- Quintero Lima, M. G. (2022). “¿Discriminatoria? Regulación de la relación laboral especial de trabajo doméstico”. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 5, 329-356.
- Quintero Lima, M. G. (2023). “La desprecariación 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.

- Quintero Lima, M.G. (2022). “Las modificaciones introducidas por 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, y su impacto en las personas empleadoras”. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 3, 120-140.
- Ríos Pérez, A. (2023). “La importancia del enfoque interseccional en el Derecho: el caso de la seguridad social de las trabajadoras del hogar”. *Revista internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 11 (2), 256-273.
- Rodríguez Crespo, M. J. (2019). “La contratación irregular de los empleados del servicio del hogar familiar”. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9 (2), 172-197.
- Rodríguez Iniesta, G. (2023). El trabajo de las personas al servicio del hogar familiar. 1. Cuadros Garrido, M.E. y Selma Penalva, A. (Eds.), *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar (1ª ed., Vol. 1, pp. 27-63)*. Colex.
- 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.
- Romeral Hernández, J. (2023). Nueva protección por desempleo en el servicio del hogar familiar. 16. Barrios Baudor, G. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.). *Derecho vivo de la Seguridad Social. V Seminario Permanente de Estudio y Actualización URJC-AESSS (1ª ed., Vol. 1, pp. 223-233)*. Laborum.
- Sánchez Pujalte, L. (2022). “El sistema especial de empleados del hogar tras la reforma operada por el Real Decreto-Ley 16/2022”. *Diario La Ley*, 10196.
- Sanz Sáez, C. (2021). “Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores”. *Lan Harremanak: revista de relaciones laborales*, 45, 138-161.
- Valera Iniesta, A. (2023). “Una mirada crítica de género al nuevo régimen de empleadas de hogar”. *Revista Justicia & Trabajo*, 2, 127-138.
- Vela Díaz, R. (2013). “De la Ley 27/ 2011 al RD-Ley 29/ 2012 de mejora de gestión y protección social en el sistema especial para empleados de hogar: la nueva frontera entre las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar”. *Revista Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 121, 125-150.
- Vela Díaz, R. (2019). “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011, (núm. 189)”. *Revista internacional y comparada de relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7 (extra.0), 1515-1532.
- Zaguirre Altuna, A. (2010). La precariedad institucionalizada de las empleadas del hogar. Mikel Mazkieran, M. y Aierbe, P. (Coord.), *Informe anual 2010 sobre el racismo en el Estado español (1ª ed., Vol. 1, pp. 196-197)*. Editorial Gakoa.
- Zaguirre Altuna, A. (2019). “Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta”. *Zoom Social del Laboratorio de la Fundación Alternativas*, 3, 1-16.

7.2 Normativa

Normas internacionales

Organización Internacional del Trabajo (2011) Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 201). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Normas comunitarias

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. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj>

Normas nacionales

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («BOE» núm. 71, de 23-03-2007). [BOE-A-2007-6115](#)

Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos. («BOE» núm. 110, de 09-05-2023). [BOE-A-2023-11022](#)

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación («BOE» núm. 167, de 13-07-2022). [BOE-A-2022-11589](#).

Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. («BOE» núm. 312, de 30-12-1963, páginas 18181 a 18190). [BOE-A-1963-22667](#)

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. («BOE» núm. 184, de 02-08-2011). [BOE-A-2011-13242](#)

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo («BOE» núm. 51, de 1-3-2023, páginas 30376 a 30451). [BOE-A-2023-5365](#).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales («BOE» núm. 269, de 10-11-1995). [BOE-A-1995-24292](#)

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo («BOE» núm. 227, de 18-09-2010). [BOE-A-2010-14301](#)

- Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores. («BOE» núm. 64, de 14-03-1980, páginas 5799 a 5815). [BOE-A-1980-5683](#)
- Ley de 19 de julio de 1944 por la que se extiende al personal del servicio doméstico los beneficios de los Subsidios y Seguros sociales que disfrutaban los demás trabajadores. («BOE» núm. 203, de 21-7-1944, páginas 5561 y 5562). <https://www.boe.es/gazeta/dias/1944/07/21/pdfs/BOE-1944-203.pdf>
- Ley de Contrato de Trabajo. Publicado en Gaceta de Madrid, 22 de noviembre de 1931, nº 326, página. 1129. <https://www.boe.es/gazeta/dias/1931/11/22/pdfs/GMD-1931-326.pdf>
- 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. («BOE» núm. 302, de 19-12-2006). [BOE-A-2006-22169](#).
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. («BOE» núm. 193, de 13-8-1985, páginas 25617 a 25618). [BOE-A-1985-17108](#)
- Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la 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. («BOE» núm. 290, de 2-12-2011, páginas 128411 a 128416). [BOE-A-2011-18914](#).
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. («BOE» núm. 277, de 17-11-2011). [BOE-A-2011-17975](#)
- 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 («BOE» núm. 216, de 8-09-2022). [BOE-A-2022-14680](#)
- 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. («BOE» núm. 314, de 31-12-2012). [BOE-A-2012-15764](#)
- Real Decreto-Ley 8/2016 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. («BOE» núm. 261, de 31-10-2015). [BOE-A-2015-11724](#)
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. («BOE» núm. 154, de 29-06-1994). [BOE-A-1994-14960](#)
- Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico. («BOE» núm. 247, de 15-10-1969, páginas 16109 a 16115). [BOE-A-1969-1187](#).
- Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la Ley de Contrato de Trabajo («BOE» núm. 55, de 24-02-1944, páginas. 1627 - 1634). [BOE-A-1944-1906](#)
- Orden de 6 de abril de 1959 por la que se aprueban los Estatutos del Montepío Nacional del Servicio Doméstico. («BOE» núm. 89, de 14-04-1959, páginas 5599 a 5606). [BOE-A-1959-5240](#)

7.3 Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) de 24 de febrero de 2022, asunto C-389/20. Procedimiento prejudicial. ECLI:EU:C:2022:120

Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020 (Sala de lo Social), de 25 de septiembre de 2020 (recurso 4746/2019). ECLI:ES:TS:2020:2924

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía 863/2022 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 11 de mayo de 2022 (recurso 2158/2021). ECLI:ES:TSJAND:2022:8224

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya 1754/2022 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 16 de marzo de 2022 (recurso de suplicación 5506/2022). ECLI:ES:TSJCAT:2022:2554

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya 2856/2022 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 11 de mayo de 2022 (recurso de suplicación 6675/2021). ECLI:ES:TSJCAT:2022:4475.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 349/2022 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 18 de mayo de 2022 (recurso de suplicación 314/2022). ECLI:ES:TSJCL:2022:2019

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia 209/2022 (Sala de lo Social, sección 1ª), de 25 de enero de 2022 (recurso 1734/2021). ECLI:ES:TSJCV:2022:8043

Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid 178/2008 (Sección 31), de 16 de abril de 2008 (recurso 49/2003). ECLI:ES:JSO:2008:12

Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Vigo 68/2022 (sección 2ª), de 17 de marzo de 2022 (recurso 93/2020). ECLI: ES:JCA:2022:16.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 91/2022 (sección 32), de 14 de marzo de 2022 (recurso 200/2019). ECLI:ES:JSO:2022:34.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona 100/2022 (sección 15), de 20 de julio de 2023.

7.4 Otras fuentes

Sitios web

Arenas Gómez, M. (2023). *Sistema especial de empleadas del hogar. Los efectos del RD Ley 16/2022 también pueden ser negativos. Aplicación del art. 283.1 LGSS*. [Consultado por última vez el 2 de diciembre de 2023] <https://miguelonarenas.blogspot.com/2023/05/sistema-especial-de-empleadas-del-hogar.html>

Báez Boza, A. (2022) *Las trabajadoras del hogar denuncian a las empresas Darucama y Cruz Azul por fraude y abuso laboral*. Diario El Salto. [Consultado por última vez el 18 de diciembre de 2023] <https://www.elsaltodiario.com/explotacion-laboral/trabajadoras-hogar-denuncian-empresas-darucama-cruz-azul-fraude-abuso-laboral>

Departamento laboral Iberley (2023). *Esquema con las nuevas bonificaciones y reducciones para la contratación en el régimen especial para empleados de hogar*. Iberley Información Legal, S.L. [Consultado por última vez el 2 de diciembre de 2023] <https://www.iberley.es/revista/esquema-nuevas-bonificaciones-reducciones-contratacion-regimen-especial-empleados-hogar-697>

- Fontelles, À. (2022). Estatuto de los Trabajadores, ¿qué es? Fontelles Advocats. [Consultado por última vez el 29 de octubre de 2023]. <https://www.fontelles.com/estatuto-de-los-trabajadores-que-es/#:~:text=Origen%20del%20Estatuto%20de%20los,trabajadores%20de%20la%20sociedad%20espa%C3%B1ola>
- Martín, Á. U. (2022). *Comentarios de urgencia del 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*. [Consultado por última vez el 2 de diciembre de 2023] <https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/934-comentarios-urgencia-real-decreto-ley-16-2022-6-septiembre-para-la-mejora-condiciones-de-trabajo-seguridad-social-personas-trabajadoras-servicio-hogar>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s. f.). *Seguridad social según la nueva regulación del servicio del hogar familiar*. 2020. [Consultado por última vez el 2 de noviembre de 2023]. <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/segsocial/index.htm#:~:text=A%20partir%20del%201%20de,General%20como%20un%20Sistema%20Especial>.
- Rojo Torrecilla, E. (2011). *Más protección laboral y de seguridad social para el personal al servicio del hogar familiar. Estudio de la normativa internacional y Estatal (I)*. El blog de Eduardo Rojo. [Consultado por última vez el 4 de noviembre de 2023]. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2011/07/mas-proteccion-laboral-y-de-seguridad.html>
- Seguridad Social: estadísticas. Informe de Afiliados último día 2023. [Consultado por última vez el 12 de octubre de 2023]. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305/EST306>
- Sobejano Agustín, D. R. (2023). *Sale a la luz el racismo de las agencias de empleo en la promoción de trabajadoras del hogar filipinas*. Periódico Diario digital El Plural. [Consultado por última vez el 17 de diciembre de 2023] https://www.elplural.com/sociedad/racismo-agencias-empleo-promocion-trabajadoras-hogar-filipinas_309113102
- Tele Madrid (2021). *Carolina Elías, de Sedoac: “Una de cada tres empleadas de hogar está en el umbral de la extrema pobreza”* [Consultado por última vez el 17 de diciembre de 2023] <https://www.telemadrid.es/programas/buenos-dias-madrid/Elias-Sedoac-empleadas-extrema-derechos-2-2310988888--20210203111235.html>
- Tesorería General de la Seguridad Social. (s.f.). *Empleo del Hogar*. [Consultado por última vez el 2 de noviembre de 2023]. <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/Empleo+del+hogar>
- Utrilla, J. (2019). *Trabajadoras del hogar denuncian la explotación de la agencia Apuros Mayse de Barakaldo*. Diario El salto. www.elsaltodiario.com [Consultado por última vez el 17 de diciembre de 2023] <https://www.elsaltodiario.com/explotacion-laboral/trabajadoras-del-hogar-denuncian-la-explotacion-de-la-agencia-apuros-mayse-de-barakaldo>
- Vicario, A. (2023). *CCOO denuncia a varias empresas que ofertan a trabajadoras domésticas filipinas 'sumisas y serviciales'*. Diario digital Nueva Tribuna. [Consultado por última vez el 17 de diciembre de 2023] <https://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/discriminacion-trabajadoras-domesticas-filipinas/20230414080137210613.html>

Trabajo de Fin de Grado

Ramos Álvarez, N. (2014). *Orígenes y evolución histórica del Derecho Laboral español* (Trabajo de Fin de Grado inédito), Universidad de León, España.

Respuesta escrita del Gobierno

Respuesta escrita del Gobierno de 30 de marzo de 2022 a la pregunta escrita del Congreso n.º 184/80279 por parte de Jordi Salvador i Duch y de Pilar Vallugera Balañá.
https://www.congreso.es/entradap/114p/e20/e_0206191_n_000.pdf

Informe

Almena cooperativa feminista y Oxfam Intermón (2019). *Tras la puerta: cómo informan los medios sobre el trabajo del hogar y de los cuidados*. Barcelona: Almena Cooperativa Feminista.
<https://almenafeminista.org/wp-content/uploads/2019/05/informe-tras-la-puerta.pdf>