



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y
Recursos Humanos
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2022 / 2023

**El marco regulador del trabajo doméstico,
especial atención a la nueva prestación por
desempleo.**

The regulatory framework of domestic work, with special
attention to the new unemployment benefit provision.

Realizado por el alumno Dña. Irene Fuertes Martino

Tutorizado por el profesor D. José Gustavo Quirós Hidalgo

*Por la aurora de cuyo vientre florante,
que de amarillos, verdes y violetas baña
la piel que me creó.*

ÍNDICE

I. ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	5
II. RESUMEN DEL TRABAJO	6
III. OBJETO DEL TRABAJO.....	7
IV. METODOLOGÍA	8
1. RÉGIMEN LEGAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO.	9
1.1 Evolución del régimen legal de la prestación de servicios en el hogar familiar.	10
1.2 La inclusión del trabajo doméstico en el sistema de Seguridad Social	14
2. EL REAL DECRETO 16/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.....	16
2.1 El Contrato de trabajo.	16
2.2 Actos de encuadramiento	17
2.3 Cotización a la Seguridad Social	20
2.3.1 Sujeto obligado a cotizar.	20
2.3.2 Cobertura del FOGASA, beneficios y bonificaciones de cotización. .	21
2.4 Prestaciones de Seguridad Social y Derechos laborales.	24
2.5 Extinción de la relación laboral.....	29
3. LA NUEVA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO PARA EMPLEADOS DOMÉSTICOS	31
3.1 Antecedentes.....	31
3.2 Sentencia TJUE C-389/20 de febrero 2022	34
3.3 La prestación por desempleo tras el Real Decreto 16/2022.....	37
3.3.1 Nacimiento, suspensión y extinción del derecho.	39
3.3.2 Las vicisitudes del trabajo doméstico en la Inspección de Trabajo.....	41
4. CONCLUSIONES	42
5. TRABAJOS CITADOS	44

I. ABREVIATURAS UTILIZADAS

Art	Artículo
CC	Convenio Colectivo
CE	Constitución Española
D.A	Disposición Adicional
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
LGSS	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
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
RDL	Real Decreto Legislativo
RD 1620/2011	Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar
RD 16/2022	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.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

II. RESUMEN DEL TRABAJO

La regulación del trabajo doméstico en el Real Decreto Legislativo 16/2022 ha permitido a sus afiliados obtener la prestación por desempleo, sin duda uno de los derechos más significativos adquiridos para este colectivo. Resaltando la importancia de la evolución histórica y legislativa, se pone de manifiesto lo limitadas que son las prestaciones para estos trabajadores en comparación con otras.

La lucha de estos empleados, con el objetivo de equiparar sus condiciones a las de los demás trabajadores, ha llevado a la consecución de derechos relacionados con la prevención de riesgos, la protección frente a la extinción del contrato de trabajo y las cotizaciones. Lo que ha permitido alcanzar derechos que hasta hace poco eran imposibles.

En este contexto, cabe destacar la importancia de la Unión Europea y la influencia que ha tenido en el desarrollo profesional de este colectivo, posibilitando nuevas protecciones sociales. Simultáneamente, el Real Decreto ha conseguido lo que antes quedaba en la incertidumbre legislativa.

Palabras clave: Desempleo, trabajo doméstico, hogar, derechos laborales.

ABSTRACT

The regulation of domestic work in Royal Legislative Decree 16/2022 has allowed its affiliates to obtain unemployment benefits, undoubtedly one of the most significant rights acquired for this group. Highlighting the importance of historical and legislative evolution, it becomes evident how limited the benefits for these workers are in comparison to others.

The struggle of these employees, with the aim of aligning their conditions with those of other workers, has led to the attainment of rights related to risk prevention, protection against termination of employment contracts, and contributions. This has made it possible to achieve rights that were until recently impossible.

In this context, it's worth emphasizing the importance of the European Union and the influence it has had on the professional development of this group, enabling new social protections. Simultaneously, the Royal Decree has achieved what was previously left in legislative uncertainty.

Key words: Unemployment, domestic work, household, labor rights.

III. OBJETO DEL TRABAJO

Este trabajo se concreta a través del estudio y reflexión, teniendo como objeto principalmente:

- 1- Conocer la evolución del trabajo doméstico, enfocando también el concepto de este, como también las diferencias entre los distintos términos.
- 2- Analizar el marco normativo anterior a la reforma objeto de estudio, desde dos puntos, la normativa laboral, por una parte, y la normativa relativa a la Seguridad Social.
- 3- Enumerar las distintas modificaciones establecidas en el nuevo Real Decreto.
- 4- Analizar los cambios realizados, tanto los beneficios de la nueva ley como aquellos puntos pendientes de mejora.
- 5- Conocer la sentencia europea que ha permitido este cambio, junto con aquellos convenios que ya establecieron estas modificaciones.
- 6- Presentar el nuevo marco regulador de los empleados de hogar y su evolución para poder llevarse a cabo.

Abordar esta nueva regulación supone analizar, tanto una cuestión social, histórica, como política, sin olvidar las situaciones protegidas del texto normativo, junto con las exclusiones y los requisitos para poder ser reconocido como empleado de hogar. Teniendo en cuenta que este colectivo se ha mantenido en una desigualdad al no estar equiparado con otros colectivos, ha de ser analizado con un especial atención a aquellas situaciones que no han permitido a esta nueva regulación salir con anterioridad dando lugar a una ley que poco concuerda con la normativa general.

Además, se procederá al análisis de las distintas prestaciones recogidas por primera vez en 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 (en adelante, RDL 16/2022) y las características de estas.

A su vez, se analiza la sentencia dada por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, en base a sus antecedentes en la sentencia de los tribunales españoles, para conocer los motivos y su correspondiente resolución para poder llegar así a la base que ha dado lugar a esta normativa.

Ha de tenerse en cuenta, que este trabajo se realiza teniendo en cuenta la feminización del servicio pues según los datos obtenidos de la EPA sitúan al empleo doméstico con un 90% de empleo femenino en el primer trimestre de 2023¹, si bien se destaca en ciertos puntos o usos del lenguaje, se tiende a un empleo de género no marcado para facilitar la lectura y comprensión del texto.

A su vez, cabe resaltar la importancia social de los trabajadores inmigrantes en este colectivo, pues ocupa una gran parte del sector contribuyendo aún más a la precarización de este.

IV. METODOLOGÍA

El presente Trabajo de Fin de Grado se basa en una perspectiva jurídico- laboral, el cual tiene como pilar el análisis de diversas normas, en las cuales se recogen la evolución histórica en relación con el trabajo doméstico, desde su regulación en el código civil (de ahora en adelante, CC) no considerándose como empleo en cuanto a su inscripción en el mismo, pormenorizado en el Real Decreto Legislativo 16/2022, pilar del presente estudio, donde se recoge, uno de los temas más especiales a tratar, la prestación por desempleo.

¹ Artiach, P. F. 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) ,2023, P.6

Además, se ha usado un análisis comparativo para obtener las diferencias entre las distintas leyes respecto a puntos concretos, en atención a las necesidades del apartado, siendo necesario para identificar la perspectiva legal y social frente al colectivo de los empleados del hogar. A través de la exposición de las leyes se ha podido analizar aquella información objeto de estudio para su posterior exposición y búsqueda de símiles para así poder obtener una visión general de cómo se establece y que variaciones ha ofrecido el legislador.

Se ha analizado también las sentencias que marcan el nacimiento de la prestación, tanto desde una normativa nacional hasta la contraposición de la Unión Europea (UE, a partir de ahora) para localizar así la base jurídica que ha dado pie a la creación del Real Decreto Legislativo.

A lo largo del texto, se ha obtenido a través de distintas fuentes bibliográficas la opinión de distintos autores referentes en el sector, para así poder clarificar en varios aspectos la influencia del legislador más allá de la ley.

El presente trabajo, consta del apoyo realizado por el tutor, pero también de la dificultad personal en establecer un trabajo sobre una ley reciente, siendo esta una labor desalentadora en muchas ocasiones. La falta de contenido en gran parte de la materia a tratar constata la marginalidad teórica del colectivo, teniendo que dar uso de aquellos escritos posteriores a la ley. Dando lugar así a una complejidad a la hora de escribir pues tanto los datos, como la información no son sencillos de encontrar, pero que en el fondo supone un reto, que a cada palabra permite involucrarse más en el contenido uniendo al escritor y a todos los miles de trabajadores a los que influenciará esta normativa.

1. RÉGIMEN LEGAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO.

Aquellos trabajadores en situación de alta o asimilada en el régimen especial del servicio del hogar familiar, han sufrido a lo largo de los años varios cambios en su normativa. A lo largo de este apartado se realizará un análisis sobre la evolución tanto del contrato de trabajo como de la normativa de Seguridad Social, pudiendo visualizar los cambios obtenidos en cada uno de ellos y los puntos en común de estos.

La normativa en cuanto acontece, si bien no es sencilla, presenta una variación continua y un gran desarrollo, es considerada corta. El empleo doméstico, entendiéndolo como trabajo retribuido por cuenta ajena a aquel que se celebra con un empleador bajo la dirección de este², ha quedado a lo largo de la normativa jurídica al margen del ordenamiento laboral durante un gran periodo de tiempo.

1.1 Evolución del régimen legal de la prestación de servicios en el hogar familiar.

La regulación del trabajo doméstico no ha sido considerada en todo momento como contrato de trabajo, siendo regulado como un contrato de arrendamiento de servicios en el Código Civil, pudiendo obtener a su vez distintas clases, concretamente tres (profesiones propias de las llamadas artes liberales, domésticos o no y los manuales) trazando la divisoria entre el servicio domestico y el de los operarios en la convivencia o relación de domesticidad³

El Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926, establece el Código de trabajo. Esta normativa no supone la regularización del trabajo doméstico, aun así, cabe destacar que si trae la primera definición en un texto legal en su artículo 147 donde: “Se entenderá por servicio doméstico el que se preste mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella y que sea contratado, no por un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro, para trabajar en una casa o morada particular, al servicio exclusivo del contratante, de su familia, de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él” pero viene dada para excluirla de la norma que acontece.

La Gaceta de Madrid publica el 22 de Noviembre de 1931 la Ley de Contrato de trabajo establecida por el gobierno republicano, en ella hace una apreciación que abre una puerta a la regularización del trabajo doméstico; El artículo 2, de esta ley afirma que: “el objeto del contrato a que se refiere esta Ley es todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajena, o todo servicio que se preste en iguales condiciones,

² Definición personal extraída a través del ET artículo 1.1

³ Crespo, I. O. La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas. Leioa: Universidad del País Vasco, 2012, P.33

incluso el doméstico” aunque este ya deje de ser visto como un contrato de arrendamiento de servicios deja de lado, derechos que sí son otorgados a otros, provocando ya en su primera regulación como empleo, su marginación legislativa.

El avance laboral establecido suscitó cierto choque entre la ley y el pensamiento social, precisamente esta ley fue censurada técnicamente por un autorizado comentarista de la nueva Ley, quien a este respecto escribía «que no existía, a su juicio, paridad entre éste — el servicio doméstico— y el contrato de trabajo industrial o mercantil, ya que en él aparece eliminada toda idea de asociación perfectamente perceptible en aquéllos, incluso bajo el régimen del salariado⁴. Esta, hubiera podido crear un antes y un después en la materia, pero el intento de saborizar el sector se vio sometido a una guerra civil y una dictadura, dejando a la normativa inválida y continuando con la normativa establecida en el Código Civil. Donde la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (Decretos de 26 de enero y 31 de marzo de 1944) derogó totalmente la de 1931, y parcialmente la de 1926.⁵

En 1976, a través de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, el artículo 3.a) consideraría el trabajo al servicio del hogar familiar, en sus diversas modalidades, como relación laboral de carácter especial. Esta ley, quedó en un “olvido” pues quedaba a expensas de una normativa específica que debía de cumplirse en un periodo de dos años, la cual no llegó a establecerse y continuó rigiéndose nuevamente bajo una normativa civil.

Años después, el 13 de agosto de 1985 se publica en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 1424/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, y establece como ámbito de aplicación a aquellos que dependientemente y por cuenta de aquel concierten una relación laboral con el titular del hogar familiar, como empleador, prestando servicios retribuidos el trabajador en el ámbito del hogar familiar. Cabe destacar que en este Real Decreto ya se excluía en su artículo 2, a aquellos realizados por familiares, o cuando la relación laboral estuviera concertada por personas jurídicas.

⁴ Márquez, M. H. Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico. Cuadernos de política social , 7, 1959, P.38

⁵ Crespo, I. O. La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas. Cit., P.42

Será de aplicación según lo establecido en el artículo 1 RD 1620/2011, de 14 de noviembre, a la relación laboral que se concierte entre el titular del hogar familiar, considerado como empleador, y aquel que preste servicios retribuidos en el hogar familiar de forma dependiente del empleador. Si bien cabe recalcar que, el empleador ha de ser quien ostente la condición de titular de la vivienda en donde habite o “aquella que asuma la representación de tales personas”. Se establece una crítica al legislador, pues no se puede ostentar la titularidad del hogar, pues la familia no ha de tener un “titular” ni tampoco, establecer como empleador al representante del “grupo” en caso de no sea una convivencia por razón de familia⁶.

La ley, intrínsecamente ya establece una peculiaridad, la ausencia de una empresa⁷ coloquialmente hablando, donde únicamente son sujetos de contrato la familia o particular y el empleado/a.⁸

Las funciones para poder establecer esta modalidad contractual quedan recaladas en el apartado 4, del presente artículo.⁹

No obstante, quedarán excluidas en el ámbito de aplicación de esta relación laboral:

- La relación laboral concertada por personas jurídicas ya sea de carácter civil o mercantil, aunque el objeto de la prestación sea realizar servicios o tareas domésticas, pues se registrarán por la normativa laboral común.
- Las relaciones establecidas por empresas de trabajo temporal.

⁶ Daroca, E. D. Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España. *Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y de género*, 7, 2016, P.135

⁷ Situación que puede dar lugar a la eliminación de los beneficios que se pueden obtener a través de esta.

⁸ Salcedo, M. C. La relación laboral especial del hogar familiar: Ámbito de aplicación, contratación y extinción. Madrid: Dykinson, 2014, P.109

⁹ El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos

- Aquellas cuyo empleador sea una institución tanto pública o privada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Aquellas que se realicen entre familiares cuando estos no tengan la condición de asalariados según lo previsto en el ET.
- Aquellos trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Tampoco se tendrá como incluida en este régimen a aquella prestación de servicios domésticos donde a la vez de esta, se realicen otros servicios periódicos ajenos al hogar familiar.

Respecto a los sujetos intervinientes, como bien ya se ha mencionado antes, una de las grandes características de esta relación laboral es la ausencia de una empresa. Pues la prestación se realiza para el titular del hogar familiar y las personas que lo complementan. Si bien, esto presenta una gran problemática, pues a diferencia de otras relaciones laborales, el trabajo doméstico se encuentra sumergido en más de los casos que el legislador quisiera.

Cabe recalcar la sexualización de esta relación laboral donde quienes ocupan estos puestos de trabajo, son mujeres, según datos del INE, estas ocupan el 5,2% de ocupación en esta rama de actividad en España, frente al 0,5% de los hombres en el primer trimestre de 2023 además de la influencia de la inmigración en el sector.

Con la aprobación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (ahora en adelante, LGSS), las trabajadoras y trabajadores del hogar mitigan un hecho de dudosa constitucionalidad, pues si bien la ley, las ha tenido en consideración dentro de los antecedentes anteriormente citados, estas trabajadoras han estado bajo una desventaja

legislativa frente a otros oficios u otras formas contractuales si bien relató el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea frente a la negativa del TGSS y el Gobierno de España a aceptar la prestación por desempleo.

1.2 La inclusión del trabajo doméstico en el sistema de Seguridad Social

Durante años, el trabajo doméstico ha sido excluido de seguros sociales, aunque no es de extrañar, pues su regulación contractual siempre ha ido un paso por detrás al resto de empleos, se ha tenido en cuenta a este colectivo en las normas para su posterior exclusión.

El artículo 7.1.D) LGSS de 1974, ya incluía en su campo de aplicación a los empleados de hogar, incluyendo así a los empleados del hogar en su régimen especial en el artículo 10.2.h), posteriormente eliminando este régimen especial el 31 de agosto de 1994 y entrando en vigor su el 1 de septiembre del mismo año a través del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en su Disposición adicional trigésima novena, integra el Régimen Especial de Empleados de Hogar dentro del Régimen General de la Seguridad Social, mediante la creación del Sistema Especial para Empleados del Hogar, que pone de manifiesto las dificultades de articular su legislación, pues se comprueba que en pleno siglo XXI los empleados de hogar no tienen las mismas características que un típico trabajador por cuenta ajena y por ello han de estar excluidos del régimen general, gozando de derechos y obligaciones específicas¹⁰. A su vez, recogió desde el cálculo de las bases de cotización al Sistema Especial. Desde la retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias, hasta los tipos de cotización aplicables o peculiaridades. Hay que destacar que esta Disposición adicional fue derogada por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

¹⁰ Santos García, C., & Martínez Barroso, M. d. La relación laboral de empleados de hogar y su sistema especial de seguridad social. León: Universidad de León, 2014, P.13

El RD 1620/ 2011 parte desde un inicio de las características generales establecidas en el artículo 1.1 del ET, pues se encuentran presentes: La voluntariedad, dependencia y ajenidad.¹¹ Aun así no hay que olvidar el carácter especial de la actividad laboral lo que suscitó a la regulación en materia de SS dada este RD. Si bien ya el legislador hace referencia a la necesidad de esta “es claro que los más de veinticinco años transcurridos desde la promulgación de la norma reglamentaria que contiene el régimen jurídico del servicio doméstico, aconsejan una revisión en profundidad de esta normativa, para renovar y modernizar diversas instituciones jurídicas que las transformaciones sociales habidas en estos últimos tiempos y la evolución natural de las costumbres han dejado caducas”¹²

Hasta que el trabajo doméstico se integró en el régimen general cabe destacar el déficit en la protección social que el ordenamiento daba al colectivo, indudablemente intolerable.¹³ Hecho que surge a partir del 1 de Enero de 2012, con el Régimen Especial de la Seguridad Social de los empleados del Hogar, donde se integra como sistema especial a través Del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, para mejorar la gestión y la protección social, junto con otras medidas de carácter económico y social, siendo fué fruto del marco del Acuerdo Social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, establecido el 2 de febrero de 2011 entre el gobierno e interlocutores sociales¹⁴

¹¹ Salcedo, M. C. La relación laboral especial del hogar familiar: Ámbito de aplicación, contratación y extinción, cit., P.108

¹² Cabe destacar que esta norma no consiguió hacer realidad la intención del legislador, si bien la norma de la que se hablará más adelante sí suscitó la creación del desempleo, deja entrever que no ha sido la intención del legislador por voluntad propia. A su vez ha podido suscitar ciertos problemas pues omiten la precariedad del sector.

¹³ Martínez Barroso, M. d. Regímenes especiales. En J. G. Argüelles, Contingencias y prestaciones de seguridad social Madrid: Reus Editorial, 2021, P. 539-546.

¹⁴ Santos García, C., & Martínez Barroso, M. d. La relación laboral de empleados de hogar y su sistema especial de seguridad social, cit., P.12

2. EL REAL DECRETO 16/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.

A lo largo de este apartado, se analizarán aquellas partes objeto de estudio de este trabajo, entrando en detalle en aquellas con mayor relevancia en el contenido y obteniendo una visión general que permita conocer la parte esencial de este RDL.

2.1 El Contrato de trabajo.

Si bien la normativa establecida en el ET establece a las trabajadoras del hogar en una relación laboral de carácter especial 2.1.b), estas formalizan el contrato de trabajo de forma similar a aquellas relaciones laborales no reconocidas de carácter especial, según el artículo 5.1 del RD, donde se dispone: “La forma del contrato se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores”. Si bien, se opta por concertar el contrato verbalmente, este, salvo prueba en contrario se presumirá como contrato a jornada completa e indefinido. (Siguiendo la modificación dada por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre)¹⁵ pudiendo optar en cualquier momento de la relación laboral a formalizar el contrato por escrito (Art.5.3 RD).

Para que el contrato sea válido deberá de comprender una serie de requisitos establecidos en el apartado cuatro del artículo 5 RD siendo estos:

- a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de estos.
- c) El régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

¹⁵ Artículo Primero, Tres, Se modifica el artículo 15 ET, mención al artículo 15.1 ET, el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido

En términos, más allá de lo establecido en la ley, la formalización del contrato por escrito permite al empleado, salir de la marginación y la explotación a la que se puede ver sometido. Es de gran relevancia que la autoridad laboral conozca estos contratos para poder garantizar a los trabajadores sus derechos y no se vean sometidos a fraudes o abusos de sus condiciones laborales, aunque hay que tener en cuenta, como se hablará posteriormente, la dificultad de la autoridad competente de conocer la veracidad y legalidad de estos contratos.

Se puede considerar el hogar familiar como centro de trabajo¹⁶ (ha de ser considerado y está nombrado domicilio de actividad) aunque este puede modificarse, como cualquier otra empresa.

El legislador contempla para las empleadas del hogar la conservación del contrato de trabajo, pudiendo distinguir entre dos posibles situaciones: La primera, regulada en el artículo 10.1 RD, sobre el cambio de empleador, solo se verá establecida previo acuerdo de las partes, esta modificación puede basarse en el fallecimiento del empleador o en un cambio de la titularidad. El segundo, regulado en el segundo apartado del mismo artículo, el cambio del hogar familiar puede llegar a generar más controversia en aspectos reales, pues si bien se sigue prestando servicios durante 7 días en el nuevo domicilio, el contrato establece su continuación, puede ser alterado por diversas causas, tales como: La suspensión del contrato temporal, en aquel supuesto donde el cambio de domicilio es temporal, este puede desestimarse por cualquiera de las partes, creando efectos contrarios según qué parte de fin a la relación laboral.

2.2 Actos de encuadramiento

La Ley General de Seguridad Social, establece el sistema especial para empleados del hogar la inclusión en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social. Esta inclusión conlleva ciertas obligaciones, como es la afiliación al Sistema de la Seguridad Social, el alta o la baja a dicho sistema, siendo según el Dr.

¹⁶ El Estatuto de los trabajadores en su artículo primero apartado 5, establece como centro de trabajo a la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral. Se establece una analogía entre términos basándose en una metáfora, donde la semejanza de términos se encuentra en el lugar donde se presta la relación laboral

Gómez García uno de los puntos débiles de la relación entre las personas que trabajan en el servicio del hogar familiar y la protección debida del sistema de Seguridad Social español.¹⁷

El artículo 139 LGSS, establece la obligación de los actos de encuadramiento al empresario, teniendo que recalcarse lo expuesto en el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, donde atribuye en su artículo 10.1. 7º) que ostentarán la condición de empresario el titular del hogar familiar, sin importar si este lo es de forma efectiva o como simple titular del domicilio o lugar de residencia donde se preste el servicio. En cambio, si el servicio se presta para más de dos personas convenientes en el mismo domicilio que no constituyan una unidad familiar, asumirá la condición de titular del hogar familiar aquella persona que sea titular de la vivienda o la que tenga representación de esas personas.¹⁸

Respecto a la afiliación a la seguridad social se llevará a cabo cuando la persona física contratada realice por primera vez las actividades incluidas en el régimen. Esta será obligatoria, única y general, además de exclusiva. La solicitud de afiliación deberá de ser presentado antes de que comience la relación laboral con un máximo de 60 días anteriores. Dicho acto conlleva la adquisición de derechos y el nacimiento de obligaciones. Cabe resaltar la disposición adicional segunda del Real Decreto-Ley 16/2022 , de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones del trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar donde: “A partir del día 1 de enero de 2023, las personas empleadoras asumirán las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras al servicio del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora y que hubieran acordado con esta última, con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento y cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social”

¹⁷ Gómez García, F. X. Empleados de hogar y su protección desde la seguridad social: una situación aun deficitaria. Cit., P.839

¹⁸ Gómez García F.X. Empleados de hogar y su protección desde la seguridad social: una situación aun deficitaria. Cit., P.830

Teniendo en cuenta, que el trabajador podrá solicitar directamente su afiliación a la Seguridad Social si el titular del hogar familiar no cumple la obligación.¹⁹

La obligación de alta establecida en el artículo 7.2 Reglamento General, “El alta en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social es obligatoria para las personas comprendidas en el sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva” ha de ser realizada por el titular del hogar familiar conteniendo los requisitos establecidos en el artículo 30 del presente Reglamento General (RD 84/1996, de 26 de enero) teniendo en cuenta el artículo 43 apartado dos, donde se dispone una adicionalidad de requisitos, siendo estos:

- “El código de cuenta de la entidad financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización.
- Los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo de este.
- El número de horas de trabajo mensuales y semanales.
- El importe del salario pactado, tanto por hora realizada como mensual, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- El importe del salario mensual acordado en especie y en la existencia o no de pacto de horas de presencial y/o de horas pernocta, junto con la retribución por hora pactada”

Cuando la afiliación y alta se haya producido de manera indebida se determinará la reposición a la situación existente al momento anterior a dicha afiliación u alta indebida.

A lo que respecta de la baja, la solicitud deberá de incluir los requisitos en el artículo 30.3 del Reglamento, destacando entre ellos la causa de baja, los datos relativos a las peculiaridades en materia de cotización y acción protectora. Se desataca en el siguiente apartado, que esta solicitud deberá de ser firmada por el empresario, y ha de ser

¹⁹ Esto permite a los trabajadores asegurarse del cumplimiento de sus derechos, pero que en la práctica puede suponer una mayor debilidad y desprotección al trabajador, pudiendo ocasionar su despido (no entrado en la legalidad de este) cuando el titular del hogar familiar se niegue a la formación del contrato optando por la contratación en “B”

presentada dentro de los tres días naturales siguientes a la finalización de la actividad laboral.

2.3 Cotización a la Seguridad Social

La cotización a la seguridad social es obligatoria en todos los regímenes del sistema (Art 18.1 LGSS) esta nace desde que se inicia la actividad laboral, y tiene la obligación de cotizar tanto el empresario como el trabajador.

A lo que respecta, la legislación en materia de cotización ha sido modificada, en gran parte por el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, la más controvertida, la cotización por desempleo de la cual se hablará en más adelante.

Si bien es conocido, el trabajo doméstico ha sido a lo largo del tiempo considerado y visto en la sociedad como un trabajo propio de la economía sumergida estimado en torno al 35% del colectivo. Tanto las bonificaciones como la capacidad del trabajador para reclamar su derecho de cotización permiten que estos trabajadores, tengan una protección social que anteriormente era inexistente, como es el caso de la protección ofrecida por la prestación por desempleo o el Fondo de Garantía Salarial.

2.3.1 Sujeto obligado a cotizar.

A efectos de Seguridad Social, y como ya se ha tratado anteriormente desde el 1 de enero de 2023, los empleadores asumen la obligación en materia de cotización en aquellos supuestos donde el empleado preste servicios durante menos de 60 horas semanales y hubiera acordado con el empleador la asunción personal de las obligaciones en materia de encuadramiento y cotización. El empleador a su vez deberá de haber solicitado durante el mes de enero los datos que necesite para pagar las cotizaciones, junto con la entidad gestora o la entidad colaboradora por al que optan a efectos de la cobertura

de las contingencias profesionales, siempre y cuando todos estos datos no los hubiera comunicado anteriormente.²⁰

2.3.2 Cobertura del FOGASA, beneficios y bonificaciones de cotización.

El “Titular del hogar familiar”, tienen el deber de cotizar al FOGASA, el RDL 16/2022, en su artículo cuarto, añade esta obligación en el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial en su artículo 11.d) “Las personas empleadoras por las personas trabajadoras en el hogar familiar vinculadas entre sí en virtud de relación laboral de carácter especial”

Esta modificación ha supuesto una protección al trabajador, garantizándole al mismo percibir tanto el salario como las indemnizaciones en caso de despido extinción de la relación laboral cuando el empresario se declare en situación de insolvencia o se someta a concurso.

En caso de que la relación laboral finalice cumpliendo lo establecido en el artículo 11.2 RD1620/2011²¹, el FOGASA podrá indemnizar con doce días de salario por año trabajado prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, con un máximo de 6 mensualidades, sin que el salario base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.²²

²⁰ RDL 16/2022, de 6 de septiembre. Disposición adicional segunda. Asunción de obligaciones en materia de cotización con relaciones a las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar que preste sus servicios durante menos de 60 horas semanales

²¹ Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida, modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar o el comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

²² RD 505/1985, de 6 de marzo. Artículo 19.6

Para poder determinar la retribución mensual del empleado, a efectos de determinar la cuota a ingresar, la base de cotización no podrá ser inferior en los siguientes casos: En el año 2023, las retribuciones mensuales y las bases de cotización serán las contenidas en la siguiente tabla:

Tramo	Retribución mensual - Euros/mes				Base de cotización - Euros/mes
1.º	Hasta	269,00			250,00
2.º	Desde	269,01	Hasta	418,00	357,00
3.º	Desde	418,01	Hasta	568,00	493,00
4.º	Desde	568,01	Hasta	718,00	643,00
5.º	Desde	718,01	Hasta	869,00	794,00
6.º	Desde	869,01	Hasta	1.017,00	943,00
7.º	Desde	1.017,01	Hasta	1.166,70	1.166,70
8.º	Desde	1,166,71			Retribución mensual

Tabla 1

Respecto a la base de cotización esta variará según el tipo de contrato, si bien en aquellos a tiempo completo (160 mensuales o 40 semanales) la base a cotizar no puede ser inferior a la establecida según el SMI²³, con el complemento proporcional de las pagas extraordinarias. En los casos donde se realice la actividad laboral con una duración inferior a 160 horas mensuales o 40 semanales y la retribución sea mensual la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista en el tramo en el que se encuentre incluida la retribución equivalente al salario mínimo interprofesional mensual vigente incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias en proporción a la jornada pactada en el contrato.

Aquellas personas trabajadoras que tengan una retribución por horas la base de cotización no puede ser inferior a la prevista para el tramo en el que se incluya la retribución que resulte de multiplicar el salario mínimo por hora vigente por el número de horas mensuales de trabajo.

23 Establecido en 1.080€ mensuales según el ministerio de trabajo y economía social

En caso de que la TGSS no pueda acreditar que la retribución es mensual o por horas se considerará que la retribución pactada es mensual, pudiéndose probar por parte del empleador que la retribución es por horas.²⁴

A) Cálculo y tipos de cotización aplicables.

Para el año 2023, la retribuciones mensuales y las bases de cotización son las contenidas en Tabla 1.

B) Beneficios y bonificaciones en la cotización.

El RD 16/2022, establece una serie de bonificaciones tras el aumentar la cotización establecida, por FOGASA y desempleo. Es por ello por lo que se introducen una serie de bonificaciones para reducir el impacto económico que pueden conllevar estas.

- Una reducción del 20% de la aportación empresarial por contingencias comunes.
- Una bonificación del 80% de las aportaciones empresariales a la cotización tanto de desempleo como del FOGASA.
- Una reducción del 75% en contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal en aquellos trabajadores con 62 años.

A su vez existen más beneficios según circunstancias personal, las cuales son:

- Bonificación del 100% en contingencias comunes por formalizar un contrato “para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género”²⁵
- Bonificación del 100% del total de la cuota “por la formalización de un contrato de interinidad para sustituir a la persona trabajadora por riesgo durante el

²⁴ Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023. Artículo 15.2.

²⁵ S.S. (s/f). Seguridad Social. Gob.es. Recuperado el 7 de junio de 2023, de <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/Empleo+del+hogar/guia>

embarazo o durante la lactancia natural, por nacimiento y cuidado de menor y de la persona trabajadora sustituida por las causas anteriores”.²⁶

- Bonificación por contratar a personas con discapacidad.
- En caso de ser familia numerosa se obtendrá un beneficio del 45% en CC.

Dichos beneficios y bonificaciones tendrán una vigencia de dos años, posteriormente se evaluará la eficacia de la medida, para conocer si se mantienen o no los anteriores incentivos.²⁷

2.4 Prestaciones de Seguridad Social y Derechos laborales.

Las modificaciones y reformas de Seguridad Social del trabajo doméstico se han realizado por el compromiso y la recomendación del Pacto de Toledo de 1995²⁸, la actualización de 2003²⁹, 2011 y, por último, 2020, cuya finalidad es establecer la mayor igualdad posible entre los sistemas de los regímenes³⁰ de tal forma que la unificación de estos dé lugar a una ordenación del sistema de seguridad social y la equidad entre los mismos eliminando la marginalidad de alguno de los sistemas y permitiendo una mayor centralidad en la toma de decisiones a través de su simplificación³¹.

²⁶ S.S. (s/f). *Seguridad Social*. Gob.es. Recuperado el 7 de junio de 2023, de <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/Empleo+del+hogar/guia>

²⁷ RDL 16/2022, de 6 de septiembre de 2022. Disposición adicional quinta. Evaluación de las nuevas bonificaciones en la cotización en el Sistema Especial para Empleados del Hogar

²⁸ El cual constituyó un elemento esencial, ya que implicó en ese momento al consenso social y político en lo que respecta a los derechos sociales, con la aprobación y unión entre los más relevantes interlocutores sociales y el gobierno. Dicho Pacto nació con la aprobación en el Congreso de los Diputados el 6 de abril de 1995, A su vez, a través del tiempo el gobierno ha remitido al congreso su informe y seguimiento. Robles, J. A. (2011). Dos décadas de reformas de la seguridad social: Del Pacto de Toledo de 1995 al acuerdo social y económico de 2011. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social*. CEF Núm.336, P.8

²⁹ Surgido el 2 de octubre de 2003, tras su aprobación en el congreso de los diputados, con la finalidad de aplicar las quince recomendaciones del originario pacto, y perfilar aquellas modificaciones más relevantes para adaptarlo al cambiante tiempo. Baudor, G. L. (2004). La «revisión» del Pacto de Toledo. *Temas Laborales* Núm. 73, P. 147

³⁰ Egío, M. M. La protección social del trabajo al servicio del hogar familiar. En B. G. Anierte, *Protección social del trabajo de cuidados*, Thomson Reuters Aranzadi, 2022, P. 171-204

³¹ Pérez, J. L. Proceso de convergencia e integración de los regímenes de seguridad social: significación y aspectos críticos. *Temas Laborales* Núm.112, 2011, P. 92-93

Para poder lograr la igualdad, es necesario conocer que, aunque estos tengan distinción en ciertos ámbitos, han de tener los mismo derechos laborales. Y en esto, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, donde se regula esta relación especial los derechos laborales de los empleados domésticos, establece en los artículo 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores aquellos derechos que han de ser iguales para tales trabajadores. Siendo estos respectivamente:

“Apartado 1: Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio. b) Libre sindicación. c) Negociación colectiva. d) Adopción de medidas de conflicto colectivo. e) Huelga. f) Reunión. g) Información, consulta y participación en la empresa.

Apartado 2: En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: a) A la ocupación efectiva. b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad. c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo. h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.”

Y “Los trabajadores tienen como deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley. e) Contribuir a la mejora de la productividad. f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.”

Cabe resaltar el artículo 4.1.C) respecto a la negociación colectiva, pues hay que tener en cuenta que el trabajo realizado mayoritariamente es solitario. En muchos casos existe una única trabajadora doméstica en el hogar familiar, y, en muchas ocasiones también, su actividad se realiza sola, sin compañía de quienes conviven en el hogar familiar³² y aunque el derecho que tiene a afiliarse a un sindicato es válido y real³³ aun así, en ocasiones este puede verse cohibido debido a que no se pueden desarrollar las mismas funciones que en otros ámbitos laborales.

Es razón suficiente valorar, la carencia de ascensos dentro del hogar familiar, pues estos se producen según el artículo 24.1 “conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores” y es que, en aquel ámbito donde solo hay un empleado o dos, estos trabajadores tienen limitado ese derecho, pudiéndose tener en cuenta otros factores para la promoción de estos al menos, en el ámbito económico, pues el incremento salarial únicamente regulado se establece en el artículo 8 del RD 1620/2011 donde establece que “deberán determinarse por acuerdo entre las partes”

Si bien el reconocimiento de derechos es notable, estos tienen también el derecho de gozar de unos derechos y obligaciones similares al de cualquier otro trabajador por cuenta ajena.³⁴

³² Sáez, C. S. Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores. Cit., P.10

³³ Considerándolo real pues tienen medios y sindicatos a los que poder afiliarse tales como: SINDIHOGAR o SINTRAHOCU únicamente de su ámbito de trabajo, o UGT.

³⁴ Santos García, C., & Martínez Barroso, La relación laboral de empleados de hogar y su sistema especial de seguridad social. León: Cit., P.40

La normativa preventiva, es un derecho de la trabajadora recogido en el artículo 4.2.d) ET cuanto menos reciente. No obstante, el Convenio 189 OIT, un convenio como caído en el olvido,³⁵ ya estableció la preocupación sobre las condiciones de seguridad y salud del RD 1620/2011 en un intento de salvar de la desprotección total a estos trabajadores. Este mantiene la obligación del titular del hogar familiar de cuidar que el trabajo se desarrolle en las debidas condiciones de seguridad e higiene.³⁶

Anterior a la entrada en vigor del RDL 16/2022, la Ley de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) en su artículo 3. 4º denegaba este derecho “La presente Ley tampoco se aplicará a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene” decayendo la argumentación de que la persona empleadora no es una entidad, y por lo tanto no podía asumir obligaciones en materia de seguridad y salud³⁷ A su vez, se obliga al empleador a que el trabajo realizado sea realizado en las debidas condiciones de seguridad y salud, y en caso de que este incumpliera su obligación el empleado tendrá causa justa de dimisión.

La supresión del artículo 3. 4º no establece como tal el mismo reconocimiento preventivo que el resto de los trabajadores suscritos en el artículo 3.1 pero tampoco pone en duda su exclusión, pues las peculiaridades de esta relación dan a conocer la dificultad de la aplicabilidad normativa preventiva, pudiendo optar el legislador a establecer un matiz para la mayor protección de la trabajadora, dada la privacidad e intimidad donde

³⁵ Rojas, P. N. Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT. *Lex Social Revista de Derechos Sociales*,9, (2), 2019, P.408

³⁶ Hernández, J. R. El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2013, 57-91.

³⁷ Arana, M. A., & Errea, M. I. La equiparación de condiciones de las personas trabajadoras al servicio del hogar. *Cit.*, P.194

realiza la relación laboral.³⁸ Tampoco opta por aportar ningún contenido relevante sobre como articular en la práctica esta inclusión.³⁹

A parte de establecerse este derecho, la disposición adicional decimoctava protege a las mujeres trabajadoras de la violencia contra ellas⁴⁰ teniendo en cuenta el legislador las características del empleo, con el “fin de asegurar su salud y seguridad”.⁴¹ Por último, también se añadió en la disposición adicional cuarta la creación de una comisión de estudio con el fin de elaborar una propuesta de reforma del RD 1299/2006, de 10 de noviembre para integrar la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales.

El cambio en el RD de momento no tiene un matiz sustancial, pues aún es necesario el desarrollo de una normativa específica que desarrolle los derechos de los trabajadores y las obligaciones empresariales.⁴²

Si bien el trabajo doméstico ha ido evolucionando a lo largo de la normativa respecto al régimen general, estos poseen las siguientes prestaciones:

- Incapacidad temporal (Con particularidades)
- Riesgo durante el embarazo
- Riesgo durante la lactancia
- Incapacidad permanente (Con particularidades)

³⁸ Guillermo García González mantiene la idea en su libro *El nuevo marco regulador de los empleados del hogar* que la DA 18ª RDL 16/2022 ha de entenderse referida solo en lo que respecta a la forma y procedimiento del ejercicio del derecho, pero nunca respecto a su titularidad o reconocimiento y que el legislador avanza a un desarrollo reglamentario que debe concretar los términos y garantías específicos en que el marco normativo preventivo se desplegará en el ámbito doméstico.

³⁹ González, G. G. *El Nuevo Marco Regulador de Los Empleados de Hogar. una Aproximación Crítica Desde la Dogmática Jurídica*. Madrid: Dykinson, S.L, 2022, P.152

⁴⁰ Arana, M. A., & Errea, M. I. *La equiparación de condiciones de las personas trabajadoras al servicio del hogar (Análisis normativo RDL 16/2022, de 6 septiembre)*. Aranzadi digital, Estudios y Comentarios, 2022.

⁴¹ Concepción Sáenz, en su artículo establecía este fin como uno de los inconvenientes a la hora de redactar la legislación que introdujera esta inclusión en la LPRL, por la imposibilidad de dictaminar las debidas condiciones de la seguridad y salud de los trabajadores

⁴² Fernández Artiach, P. y García Testal, E., *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), 2023, P.14

- Jubilación (Con Particularidades)
- Muerte y Supervivencia
- Desempleo
- Prestaciones familiares
- Contingencias profesionales
- Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

2.5 Extinción de la relación laboral.

La nueva forma regulatoria dada por el RDL 16/2022 no parece variar lo regulado en el RD 1620/2011, aunque sí es cierto que se introducen algunos elementos a ser destacados por su potencial efecto distorsionador en este punto.⁴³ Cabe resaltar el artículo 11.4 RD 1620/2011 pues ha sido uno de los hechos más relevantes tras la modificación del RDL 16/2022; la figura del desistimiento queda eliminada, dejando a un lado así a la capacidad del empleador a finalizar la relación laboral sin alegar causa adicional.⁴⁴ Esto configura una acción protectora a aquellos trabajadores del hogar pues brinda una seguridad que el resto de los trabajadores ya tenían.

La rescisión del contrato de trabajo según el artículo 11 RD1620/2011 (Anterior a la modificación) estaba limitada por los siguientes motivos:

- Fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51.7.
- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Por causas objetivas legalmente procedentes.

⁴³ González, G. G. El Nuevo Marco Regulator de Los Empleados de Hogar. Una Aproximación Crítica Desde la Dogmática Jurídica. Cit., P.35

⁴⁴ España, G. d. (s.f.). Ministerio de trabajo y economía social.

Actualmente, el RDL permite optar a las causas señaladas del despido disciplinario recogidas en el ET salvo si no es compatible con el carácter especial de la relación laboral

Si bien las modificaciones dadas por el RD 16/2022, han dado pie a una condición más beneficiosa para los empleados domésticos, el servicio del hogar familiar continúa con una clara desprotección de los trabajadores frente a aquellos protegidos en el régimen general de la seguridad social.

Hay que tener en cuenta que, el acceso a derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, como por el ejemplo aquellos recogidos en su artículo 23 , donde un empleado doméstico carece de la posibilidad establecida en el apartado 2 del mismo . A su vez, se ha de considerar la precariedad del trabajo y la escasa formación que se da al mismo, impidiendo obtener la cualificación y el tiempo dado por la ley para poder obtenerlo, causado por la invisibilidad del trabajo realizado al estar situado en la esfera privada, no obteniendo la atención necesaria ,es por ello por lo que poder obtener una mayor cualificación en el puesto de trabajo puede permitir a sus trabajadores realizar la tarea de la mejor forma posible y reduciendo el riesgo de este.

A su vez añade ciertos supuestos por los cuales el empleador puede extinguir el contrato, siendo estos:

- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindan de la persona trabajadora del hogar.
- El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora

Además, el legislador establece que: “La decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión.” (Según el Art.11.2 RDL 16/2022) con la

indemnización correspondiente, siendo de esta el equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

3. LA NUEVA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO PARA EMPLEADOS DOMÉSTICOS

Si pudiéramos recalcar una fecha en la búsqueda de derechos laborales del trabajo doméstico en estos últimos años, esta sería el 24 de febrero de 2022. A partir de este momento, la legislación española tuvo un gran trabajo por delante, establecer el derecho a la prestación por desempleo a los empleados domésticos.

3.1 Antecedentes

El 2020 fue marcado por una de las mayores crisis de la época, la COVID-19. Durante este periodo de tiempo, la seguridad social, creó un subsidio extraordinario para aquellos trabajadores que se encontraban en el régimen especial de empleados de hogar, basándose en una protección a los derechos sociales del colectivo, según la introducción la “Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se desarrolla el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social regulado en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19” este subsidio tenía como finalidad paliar la situación de desprotección causada por la crisis, teniendo en cuenta el lugar donde se realiza la actividad laboral.

Es por ello por lo que este subsidio, protegía a aquellos trabajadores que tuvieran que dejar de prestar servicios de forma temporal para reducir el riesgo a contagio o por causas ajenas a su voluntad, y a su vez, por desistimiento del empleador.

La prestación establecía una cuantía no superior al 70% de la Base reguladora, ni tampoco superior al Salario Mínimo Interprofesional.

Este subsidio tuvo una efectividad limitada pudiendo ser causa de las debilidades que tienen algunos colectivos para un funcionamiento correcto de los derechos sociales.⁴⁵ En la práctica este subsidio fue insuficiente por dos motivos: La tasa de empleo informal y la falsa cotización de los trabajadores, ya que estos suelen cobrar tramos distintos a los reales para así abaratar el coste a los empleadores.⁴⁶

Y es que no solo hay que tener en cuenta, que este subsidio, fue escaso, si no que daría pie a la problemática a la que se sujetan estos trabajadores, la precariedad que existía, pues no podían acceder a otro empleo, ni tampoco tenían unos contratos dignos que permitieran llevar a cabo esta ayuda de una forma correcta.

A su vez, se veía como una puerta abierta a la regulación del desempleo, buscando el colectivo la extensión del subsidio, que tenía una vigencia corta⁴⁷ pero que no veía la consecución del derecho hasta pasados dos años como se hablará a continuación.

La omisión a este derecho ya recogida en la Ley 27/2011 disposición adicional trigésimo novena apartado 3.f) establecía que: “La acción protectora del Sistema especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. Eso se entiende sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar” lo que suponía una “inercia marginal” acompañando así a los colectivos más vulnerables.⁴⁸

⁴⁵ Vila-Viñas, D. La efectividad de los derechos sociales en el empleo de hogar y de cuidados en España desde la perspectiva del destinatario del derecho. Algunas innovaciones en la elaboración normativa y en los medios de tutela. *Derechos y libertades: Revista De Filosofía Del Derecho Y Derechos Humanos*, (49), 2023, P.204.

⁴⁶ Jiménez Castellón, S., & Ruberte, M.. Pandemia y cuidados: Respuestas desde la autoorganización de las trabajadoras de hogar y cuidados. Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones, (53),2021, P.181

⁴⁷ Este subsidio tuvo vigencia hasta el 20 de junio de 2020 según fuentes del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

⁴⁸ Yanini, M. M. El trabajo al servicio del hogar familiar análisis de su nueva regulación. Madrid: Editorial Reus, 2013. En esta obra la autora hace referencia a la desventaja social que tienen los empleados de hogar frente a otro tipo de trabajadores, que, aunque sí hace referencia a la labor del legislador en ciertas materias con la predisposición a mejorar el nivel protector de la seguridad social en este colectivo, este se ve según como dice Yanini, con vértigo a equipararlo con el resto de los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social.

Ya el Convenio 189 OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, establecían el 1 de Junio de 2011 la búsqueda de derechos al colectivo, destacando el artículo 14.1 del mismo “Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.” y es que España tardó una década en poder ratificar este convenio, aunque ya se hubiera hecho referencia a posible regulación en la Disposición Adicional 2ª del RD 1620/2011, donde establecía “La viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera” que acabó en un grave perjuicio para las empleadas de hogar que permanecían sin su inclusión.⁴⁹ Si bien la no rectificación causó un desnivel entre trabajadores del régimen general y del hogar, provocó el origen del movimiento asociativo reivindicativo, funcionando de facto, como el elemento actual de unidad fundamental del movimiento de defensa de los derechos de las empleadas de hogar⁵⁰.

La gran pregunta en este tema es:

¿Cuál o cuáles han sido los motivos para no llevar a cabo esta reforma laboral?

La principal causa de no desarrollar este derecho es causado por el mismo motivo de establecer este empleo como relación laboral de carácter especial⁵¹ la intimidad entre el trabajador y el empleador, pues se desenvuelve en un ámbito privado tal como es el hogar familiar, además de la relación de confianza, según el preámbulo establecido en

⁴⁹ Pineda, C. G. El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Documentación laboral* 116, 2019, P. 67

⁵⁰ Pineda, C. G. El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Cit.*, P. 68

⁵¹ Recogido como tal, en el artículo 2 apartado 1 letra B) del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que puede dar lugar a un fraude a la seguridad social.⁵² Si bien este puede ser un punto por el cual partir, no hay que dejar atrás que, ya esta carencia de derechos provenía desde el Decreto 2346/ 1969, de 25 de septiembre, pues en el momento de dictar esta medida, el trabajo doméstico “estaba formalmente excluido del ámbito del del derecho del trabajo, lo que dio lugar a un peculiar sistema de aseguramiento”⁵³ quedándose el REEH más cercano a un régimen por cuenta propia a uno por cuenta ajena .⁵⁴ También hay que tener en cuenta y no olvidar que es un sector altamente feminizado y en muchos casos inmigrantes⁵⁵, conjunto que ha favorecido la desigualdad en el sector, pero que, como contrario a la ley que es, la Unión Europea, dicta a favor del colectivo, y obligando al legislativo a apalea esta discriminación contraria a la constitución en su artículo 14⁵⁶, y al derecho de la UE.

3.2 Sentencia TJUE C-389/20 de febrero 2022

El dictamen de la UE marca un antes y un después en la obtención de derechos del colectivo de empleados del hogar, y es que esta no versa de novedades en materia normativa ni tampoco de una novedad doctrinal si no que “Se trata, ni más ni menos, de proyectar la construcción de la discriminación indirecta por razón de género en el ámbito de la protección dispensada por la Seguridad Social.”⁵⁷

⁵² Cervera, V. d. La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición definitiva del Régimen Especial de la Seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema especial: análisis actual y de futuro. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 2018, P. 240.

⁵³ Gonzalez, G.G El Nuevo Marco Regulador de Los Empleados de Hogar. una Aproximación Crítica Desde la Dogmática Jurídica Cit., P. 75

⁵⁴ González, G. G. El Nuevo Marco Regulador de Los Empleados de Hogar. una Aproximación Crítica Desde la Dogmática Jurídica. Cit., P. 75

⁵⁵ Según los datos que ofrece OXFAM-Intermón en 2021, el 56% de los trabajadores del hogar en España poseen nacionalidad extranjera, respecto a las trabajadoras del hogar internas, de las 40.000 dadas de alta esta modalidad representa un 7,5%, siendo el 92% de este extranjera. Fuente: Observatorio de la igualdad y el empleo.

⁵⁶ Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

⁵⁷ Sempere Navarro, A. V. La protección por desempleo en el Sistema Especial de Empleo Doméstico. *Revista de jurisprudencia laboral* - Número 3/2022,2022, P.2.

El inicio de esta sentencia nace en enero de 2011, cuando una trabajadora del hogar presta servicios retribuidos encuadrándose en el REEH. Durante el mes de noviembre de 2019, esta presenta ante la TGSS “una solicitud de cotización por la contingencia de desempleo con el fin de adquirir el derecho a las prestaciones por desempleo⁵⁸” siendo esta denegada ya que está estrictamente excluida por la LGSS⁵⁹

Tras la negativa de la tesorería, la trabajadora acude ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo N.º 2 de Vigo e interpone un recurso contencioso-administrativo apoyándose en que dicha exclusión supone “una discriminación indirecta por razón de sexo en materia de seguridad social para con los empleados de hogar de sexo femenino, que constituyen la práctica totalidad de este colectivo de trabajadores”⁶⁰ y sostiene la situación de aquellos trabajadores que pierden su trabajo no es comparable con aquellos en la misma circunstancia con derecho a desempleo.⁶¹ Es por ello por lo que la LGSS coloca a dichos trabajadores en una situación de desamparo social que se traduce no solo, directamente, en la imposibilidad de acceder a las prestaciones por desempleo, sino también, indirectamente, en la de acceder a las demás ayudas sociales⁶². Durante dicho litigio se remarca que este colectivo está formado en su mayoría por personas del sexo femenino y puede constituir una discriminación indirecta por razón de sexo. Es por ello por lo que este tribunal plantea al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales, suspendiendo así el procedimiento:

1) El artículo 4.1 de la [Directiva 79/7], sobre igualdad de trato que impide toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en la obligación de contribuir a las cotizaciones sociales, y el art. 5 b) de la [Directiva 2006/54], que recoge

⁵⁸ Según lo dispuesto en el punto 14, del apartado litigio principal y cuestiones prejudiciales de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, asunto C-389/20

⁵⁹ El Artículo 251 letra D) LGSS establece: La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. Siendo este artículo derogado por la Ley 16/2022.

⁶⁰ Sentencia TJUE C-389/20 de febrero 2022

⁶¹ González, G. G. El Nuevo Marco Regulador de Los Empleados de Hogar. una Aproximación Crítica Desde la Dogmática Jurídica. Cit ., P. 85

⁶² En efecto, la exclusión de la protección contra el desempleo implica al parecer la imposibilidad de obtener otras prestaciones de seguridad social a las que podrían tener derecho los empleados de hogar y cuya concesión está supeditada a la extinción del derecho a las prestaciones por desempleo, según el Comunicado de prensa N.º 37/22 del Tribunal de Justicia.

idéntica prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en cuanto al ámbito de aplicación de los regímenes sociales y las condiciones de acceso a los mismos, así como en la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones;

¿deben ser interpretados en el sentido de que se oponen a una norma nacional como el art. 251 d) LGSS?

“d) La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo.”

2) Para el caso de que se diera una respuesta positiva al interrogante anterior ¿debe considerarse que el referido precepto legal supone un ejemplo de discriminación proscrita, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.1 apartados e) y/o k) de la [Directiva 2006/54], en la medida en que las destinatarias casi exclusivas de la norma cuestionada, art. 251 d) LGSS, son mujeres?»

A estas cuestiones el TJUE, responde ante la existencia de una desventaja particular y aparándose en la Directiva 2006/54 artículo 2, apartado 1, letra b) donde constituye una discriminación indirecta por razón de sexo una situación en que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que tal disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. A su vez también resalta y apoya su conclusión en datos estadísticos⁶³ donde se observa que es controversial el número de trabajadoras pudiendo entrañar una discriminación indirecta por razón de sexo.

Si bien cabe resaltar el debate entre la financiación y la protección esta sentencia elimina de este la financiación adentrándose únicamente en la acción protectora del desempleo.

La sentencia declara que la norma nacional era contraria a la norma de la Unión obligando así a solventar este problema. “Siendo impensable que el órgano remitente

⁶³ La sentencia establece que las mujeres representan el 95% del colectivo.

concluyera otra cosa que no sea considerar discriminatoria la exclusión de la normativa española de la prestación por desempleo de las empleadas de hogar”⁶⁴

3.3 La prestación por desempleo tras el Real Decreto 16/2022.

Por primera vez la normativa española reconoce en el RD 16/2022, el derecho a desempleo del empleo doméstico. La norma en su preámbulo ya establece el objetivo de descartar aquellas diferencias que situaban al colectivo en una situación de desventaja pudiéndose resultar discriminatorias. Pues, aunque ya la Ley 27/2011 estableciera una equiparación progresiva esta nunca llegó a su fin, siendo finalizada por la presente ley.

Este RD también esta destaca que el colectivo ha sido tratado de distinta forma que al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena que han sido tenidos en cuenta para la configuración de la norma. Sin olvidarse tampoco el legislador de la “desvaloración del trabajo doméstico, que se ha mantenido en las conciencias y también en las normas, y que es necesario corregir porque infravalora un trabajo desempeñado histórica y mayoritariamente por mujeres, contribuyendo a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género”.

Según se avanza en la parte expositiva de la norma, el legislador hace gran referencia a la sentencia del TJUE y, en concreto, a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 y a, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación junto con el artículo 157 del TFUE.⁶⁵

Sin olvidar tampoco, el Convenio 189 OIT, y su ratificación junto con la necesidad de este tras el compromiso adquirido por el Gobierno y también por gobiernos

⁶⁴ Miñarro Yanini, M. Lucha por el derecho y prestación por desempleo de las empleadas de hogar: ¿fin de trayecto? A propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea 24 de febrero de 2022. Cit., P.3

⁶⁵ Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

españoles anteriores, que cuenta con un amplio consenso político, sindical y social y que tiene un espectro amplio que se refiere tanto a las condiciones de trabajo como a las de Seguridad Social según lo establecido en el RD 16/2022.

Por último, recalcar los instrumentos jurídicos destinados a un grupo particular de trabajadores se basan en dos principios básicos: los trabajadores y trabajadoras domésticos tienen derecho a gozar de los derechos fundamentales en el trabajo y de una protección social y laboral mínimas, y los trabajadores y trabajadoras domésticos no pueden tener un nivel de protección inferior ni un trato menos favorable que el resto de las personas trabajadoras.

El RD 16/2022 elimina la letra d) del artículo 251 LGSS ⁶⁶ e incorpora un nuevo párrafo 8.º al artículo 267.1.a), con la siguiente redacción: Por extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo recogido en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Dándonos así el requisito de acceso a la prestación donde para ello, establece a su vez, las bases de cotización exigidas y de obligación a cotizar desde el 1 de octubre de 2022, están contenidas en las siguientes escalas estableciendo un sistema progresivo de bases de cotización por desempleo para el año 2022 hasta que sean aprobados por la LPGE las bases para el 2023.

⁶⁶ Que exponía que: La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. Dando lugar a la eliminación de la discriminación del colectivo.

Tabla 2

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

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

3.3.1 Nacimiento, suspensión y extinción del derecho.

Para que los empleados del colectivo puedan acceder a esta prestación han de cumplimentar los requisitos mínimos exigidos en la LGSS siendo estos los siguientes:

“a) Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que legal o reglamentariamente se determinen.

b) Tener cubierto el período mínimo de cotización a que se refiere el artículo 269.1, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

c) Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

d) No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello o se trate de supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada.

e) Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.”

Siendo el periodo mínimo establecido en el apartado b) lo dispuesto en la siguiente tabla:

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

Tabla 3

Una vez cumplidos los requisitos se ha solicitar este derecho en un plazo de quince días desde que se realizó la situación legal de desempleo dando lugar al derecho.

En caso de que no se cumpla este periodo de tiempo el demandante de empleo perderá los días de prestación que hubieran transcurrido entre la fecha de nacimiento del derecho si se hubiera solicitado el derecho de forma correcta.

A lo que respecta a la extinción de la prestación el Real Decreto no hace referencia a las causas especiales que pudieran dar a la eliminación del desempleo, por lo que esta depende de lo establecido en la normativa general para dicha prestación. Siendo las causas las siguientes según lo dispuesto en el artículo 272 LGSS:

“a) Agotamiento del plazo de duración de la prestación.

b) Imposición de sanción en los términos previstos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

c) Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 269.3 o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

d) Cumplimiento, por parte del titular del derecho, de la edad ordinaria de jubilación, con las salvedades establecidas en el artículo 266.d).

e) Pasar a ser pensionista de jubilación, o de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. No obstante, en estos casos, el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable.

f) Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión recogidos en las letras f) y g) del artículo 271.1.

g) Renuncia voluntaria al derecho”

3.3.2 Las vicisitudes del trabajo doméstico en la Inspección de Trabajo

En lo que respecta a la inspección, para que esta medida sea eficaz, han de tomarse los medios necesarios para poder llevarla a cabo, tal y como recoge el Convenio 189 OIT y la Recomendación N°201 OIT, donde se establece que todo miembro tiene el deber de formular y llevar a cabo medidas relativas a la INTT, la aplicación de normas y sanciones para la protección de los derechos de estos empleados⁶⁷, de tal forma que estas medidas sean equiparables a otros empleados teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo.

El empleo doméstico cuenta con un lugar de trabajo altamente protegido en nuestra ley, pues este elemento tiene una doble moral, debido a que permite a la trabajadora conocer los elementos más íntimos de la vida privada del empleador⁶⁸ pero a su vez el titular del hogar posee el derecho constitucional a la inviolabilidad del hogar

⁶⁷ Lenzi, O. Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España. *Rev. Boliv. de Derecho*, 26, 2018, P. 385.

⁶⁸ Segura, R. Q. El contrato de servicio doméstico. Wolters Kluwer España, 1991 P. 78

familiar, y es que quizá no se esté dando una protección privilegiada a los derechos fundamentales⁶⁹ dando lugar a la necesidad del consentimiento expreso e indispensable del titular o, en caso contrario, la oportuna autorización judicial⁷⁰ para conocer la autoridad laboral, si se está respetando los derechos de la persona trabajadora tal como viene en la ley y evitando que las características de esta relación especial se traduzcan en condiciones precarias o incluso subordinación u explotación.⁷¹

4. CONCLUSIONES

Primera.- El presente trabajo ha abarcado una de las políticas sociales más relevantes del sector. La búsqueda de los derechos de estos trabajadores ha sido una larga y tediosa trayectoria, pasando desde la no consideración de la ley como “empleo” a ser excluida del régimen general de la seguridad social.

Segunda.- A lo largo del tiempo estos trabajadores han visto reforzados sus derechos, la llegada del RD 16/2022, ha marcado un antes y un después en la lucha, considerando uno de los hitos de la reforma laboral del sector. La desprotección vista por una empleada y su consiguiente denuncia ha permitido a la Unión Europea hacer rectificar al Estado Español su legislación, pasando por la ratificación a su vez del convenio 189 de la OIT.

Este Real Decreto ha podido conseguir muchos avances, sin olvidar que en causa a su poca vida, no existen los resultados que permitirían conocer si esta va a tener un efecto positivo en los trabajadores o si, en cambio, puede minorar sus derechos, pues aunque obtengan una mayor prestación en caso de la rescisión del contrato, puede ocurrir que estos trabajadores vean mermadas sus cotizaciones para reducir el coste por parte del empresario del trabajador, pues aunque existan bonificaciones, estas son únicamente temporales.

⁶⁹ Benito Benítez, M.A. Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género. *Lex Social*, 9, (2), 2019, P.478.

⁷⁰ Lenzi, O. Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España. Cit., P.389.

⁷¹ Sánchez Giménez, R. y Jiménez Romera, G. Las empleadas de hogar. Régimen jurídico y de Seguridad Social. Cit., P. 727

Tercera.- Quizás esta ley pudo optar por conocer el empleo sumergido que existe en este sector y poder involucrar a otros agentes sociales, para así, poder eliminar o al menos paliar los efectos a los que se ven involucrados aquellos trabajadores que en situación de necesidad se acoge a un empleo sin contrato, que no puede verse mejorado por el Real Decreto 16/2022.

Conocer como funciona este empleo es vital para poder obtener unos mayores derechos, sin una regulación en la Inspección de Trabajo eficiente, la reforma no llegará al número de personas que la ley quiere pretender cubrir, si no que finalizará con una falsa idea de protección ante una situación muy difícil de analizar comparándolo con un empleo no involucrado en el derecho a la intimidad del empleador.

Cuarta.- No se puede olvidar la gran diferencia que existe entre un empleado del hogar y otro regulado por una normativa “genérica”, pues el cumplimiento de los derechos por parte del empleador se ve con una dureza menor a la del resto de empleadores, sin una inspección de trabajo reforzada y con muchos altibajos.

Quinta.- En conclusión, la precarización del empleo doméstico es evidente, y la consecución de la prestación por desempleo ha sido tardía y por la imposición del TSJUE, a su vez, el legislador ha de tomar las decisiones adecuadas y promulgar leyes, que impidan a estos trabajadores estar en una situación precaria y con una legislación aún deficitaria.

5. TRABAJOS CITADOS

Aparicio, S. G. (2019). El trabajo doméstico en España: Radiografía de los problemas sociales, económicos y laborales que se esconden detrás del sector hogares. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Arana, M. A., & Errea, M. I. (2022). La equiparación de condiciones de las personas trabajadoras al servicio del hogar (Análisis normativo RDL 16/2022, de 6 septiembre). *Aranzadi digital*, Estudios y Comentarios.

Artiach, P. F. (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.

Baudor, G. L. (2004). La «revisión» del Pacto de Toledo. *Temas Laborales Núm. 73*, 145-176.

Benito Benítez, M.A. Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género. *Lex Social*, 9, (2), 2019, 441-481.

Cervera, V. d. (2018). La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición definitiva del Régimen Especial de la Seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema especial: análisis actual y de futuro. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, 240.

Crespo, I. O. (2012). *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas*. Leioa: Universidad del País Vasco .

Desdentado Daroca, E. (2016). Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España . *Investigaciones feministas*, 129-148.

Egío, M. M. (2022). La protección social del trabajo al servicio del hogar familiar. En B. G. Anierte, *Protección social del trabajo de cuidados* (págs. 171-204). Thomson Reuters Aranzadi.

Gonzalez, G. G. (2022). *El Nuevo Marco Regulador de Los Empleados de Hogar. una Aproximación Crítica Desde la Dogmática Jurídica*. Madrid: Dykinson, S.L.

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*, 824-841.

Hernandez, J. R. (2013). El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 57-91.

Iniesta, J. L. (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.

Lenzi, O. (Julio 2018). Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España. *Rev. Boliv. de Derecho* No 26, 385.

Márquez, M. H. (1959). Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico. *Cuadernos de política social*, 7.

Martínez Barroso, M. d. (2021). Regímenes especiales. En J. G. Argüelles, *Contingencias y prestaciones de seguridad social* (págs. 539-546). Madrid: Reus Editorial .

Miñarro Yanini, M.

- El trabajo al servicio del hogar familiar análisis de su nueva regulación. Madrid: Editorial Reus. (2013)

- Lucha por el derecho y prestación por desempleo de las empleadas de hogar: ¿fin de trayecto? A propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea 24 de febrero de 2022. *CEF- Laboral Social*. (2022)

Pérez, J. L. (2011). Proceso de convergencia e integración de los regímenes de seguridad social: significación y aspectos críticos. *Temas Laborales Núm.112*, 91-132.

Pineda, C. G. (2019). El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Documentación laboral* 116, 57-70.

Robles, J. A. (2011). Dos décadas de reformas de la seguridad social: Del Pacto de Toledo de 1995 al acuerdo social y económico de 2011. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF Núm.336*, 5-122.

Rojas, P. N. (2019). Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT. *Lex Social Vol.9 Núm.2*, 397-410.

Ruberte, S. J. (2021). Pandemia y cuidados. Respuesta desde la autoorganización de las trabajadoras de hogar y cuidados. *Migraciones*, 181.

Sáez, C. S.

- La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación especial del trabajo doméstico: Análisis crítico de las posibles razones. *Lan Harremanak* N.44, 79-102. (2020).

- Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España. En S. H. Judith Carreras (comp.), *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo* (págs. 225-238). Sevilla: Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021).

- Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores. *Lan Harremanak*, 138-161. (2021).

Salcedo, M. C. (2014). *La relación laboral especial del hogar familiar: Ámbito de aplicación, contratación y extinción*. Madrid: Dykinson.

Santos García, C., & Martínez Barroso, M. d. (2014). *La relación laboral de empleados de hogar y su sistema especial de seguridad social*. León: Universidad de León.

Segura, R. Q. (1991). *El contrato de servicio doméstico*. Wolters Kluwer España.

Sempere Navarro, A. V. (2022). La protección por desempleo en el Sistema Especial de Empleo Doméstico. *Revista de jurisprudencia laboral - Número 3/2022*, 2.

Vila-Viñas, D. (2023). La efectividad de los derechos sociales en el empleo de hogar y de cuidados en España desde la perspectiva del destinatario del derecho. Algunas innovaciones en la elaboración normativa y en los medios de tutela. *Derechos y libertades: Revista De Filosofía Del Derecho Y Derechos Humanos*, 204.

Legislación y páginas web consultadas:

- Constitución española (BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978).

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- Tribunal de Justicia (2022, 24 de febrero) La normativa española que excluye de las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, que son casi exclusivamente mujeres, es contraria al Derecho de la Unión <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2022-02/cp220037es.pdf>

- L, P. (2022, 6 septiembre). Por qué las empleadas del hogar no tenían derecho a paro. Onda Cero. https://www.ondacero.es/noticias/economia/que-empleadas-hogar-tenian-derecho-paro_20220906631719a63ef612000156b357.html

S.S. (s/f). *Seguridad Social*. Gob.es. Recuperado el 7 de junio de 2023, de <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/Empleo+del+hogar/guia>