

**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2022 /2023**

**SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE
LAS EMPLEADAS DEL HOGAR**

**Current employment situation of domestic
workers.**

GRADO EN DERECHO

AUTORA: DÑA. ANDREA AMADO LÓPEZ.

TUTORA: DÑA. HENAR ÁLVAREZ CUESTA

ÍNDICE.

RESUMEN	3
OBJETO DEL TRABAJO.....	5
METODOLOGÍA.....	6
I. INTRODUCCIÓN.	9
II. RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.....	11
1. RÉGIMEN JURÍDICO.....	11
1. SUJETOS	13
2. CONDICIONES LABORALES.	14
3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	21
4. EXTINCIÓN	27
III. PROTECCIÓN SOCIAL.....	31
1. ALTA	32
2. COTIZACIÓN.....	34
3. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.	37
4. DESEMPLEO.....	38
IV. CONCLUSIONES.....	41
V. BIBLIOGRAFÍA.	44
VI .LEGISLACIÓN.....	46

RESUMEN.

El Real Decreto-ley 16/2022 fue publicado con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar debido a la urgente necesidad de equiparar las condiciones de este colectivo a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, lo que afectará a 420.000 personas que se encuentran afiliadas según datos de la Seguridad Social. Se trata de una norma que pretende eliminar aquellas diferencias que colocan a este colectivo en una situación de desventaja, y que además no responden a ninguna razón justificada y por ende pueden resultar discriminatorias.

Este Real Decreto-ley ha llevado a cabo importantes modificaciones en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y el Real Decreto 1620/2011, entre otras normas.

Con este trabajo se pretende analizar el impacto de la citada norma y reflexionar sobre la situación actual de las personas trabajadoras del hogar.

PALABRAS CLAVE: trabajadoras del hogar, relación laboral, igualdad, desempleo, prevención de riesgos laborales.

ABSTRACT.

The Royal Decree-law 16/2022 was published with the aim of improving the working conditions and social security of domestic workers due to the urgent need to bring their conditions in line with those of other employees, which will affect the 420,000 people who are registered according to Social Security data. This is a law that aims to eliminate those differences that place this group in a disadvantageous situation, which do not respond to any justified reason and may therefore be discriminatory.

This Royal Decree-law has carried out significant modifications to the Law on Occupational Risk Prevention, the Consolidated Text of the Workers' Statute Law, the General Social Security Law, and Royal Decree 1620/2011, among other regulations.

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

The purpose of this work is to analyze the impact of the aforementioned regulation and reflect on the current situation of domestic workers

KEYWORDS: occupational risk prevention, domestic workers, employment relationship, equality, unemployment.

OBJETO DEL TRABAJO.

El presente trabajo tiene como objeto principal analizar la situación actual de las empleadas del hogar, explicando su relación laboral especial y profundizando en el análisis del Real Decreto-ley 16/2022, del 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar e intentar comprender cómo influye esta nueva normativa en dicha relación laboral especial.

Se pretenden resaltar las diferencias existentes entre este Real Decreto-ley y la regulación anterior, y en aquellas materias que se mantienen igual, destacando aspectos como la figura del desistimiento y el carácter indefinido de la relación laboral, las obligaciones de cotización, la modificación en la regulación de las bases, tipos de cotización, los beneficios de cotización, la nueva protección por desempleo, la protección del FOGASA, y la Prevención de Riesgos Laborales. Para ello se analizarán también otras normas relativas a las personas empleadas del hogar, como 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, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, entre otras.

En conclusión, el objetivo del trabajo consiste en analizar el impacto del Real Decreto Ley 16/2022 y reflexionar sobre la situación actual de la relación laboral especial de las empleadas del hogar, valorando jurídicamente la nueva regulación y su aplicación.

METODOLOGÍA.

En primer lugar, para la elaboración de este trabajo hay que centrarse en la lectura y comprensión del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar. Es el análisis de esta norma y los cambios que introduce la base del trabajo, como también lo es la relación laboral especial de las empleadas del hogar. Se ha empezado identificando los aspectos clave que han sido modificados, y para ello es importante una lectura también de la legislación que regula la relación laboral especial de las empleadas del hogar, como puede ser el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, y también el estudio de leyes que, aunque en un primer momento no se aplicaban a las empleadas del hogar por sus características diferenciadoras, tras el nuevo Real Decreto-ley sí tienen que aplicarse, como, por ejemplo la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales. Es importante para la preparación de este trabajo examinar todo el marco normativo que rodea el trabajo que realizan las empleadas del hogar, identificar los aspectos clave de cada norma, y de los cambios introducidos, y ver cómo influye a las partes interesadas, además hay que evaluar las posibles implicaciones económicas, sociales y jurídicas de las medidas introducidas. También es necesario evaluar la eficacia del nuevo Real Decreto-ley, en relación con la consecución de los objetivos que pretende conseguir. El principal objetivo es equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, y la eficacia irá, como hemos dicho, en relación con si esta equiparación se consigue o no.

Para el análisis de la eficacia de la norma utilizaremos una serie de indicadores y medidas que permiten cuantificar su impacto en el ámbito donde se aplica, como son el cumplimiento, el impacto y la satisfacción de los destinatarios de dicha norma, para ello además de examinar las normas mencionadas se utilizarán sentencias y textos científicos que ayudarán a evaluar la eficacia.

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

Por último, en función de los resultados de este análisis de la situación actual de las empleadas del hogar, se elaborarán las conclusiones y recomendaciones, destacando los puntos fuertes y débiles con los que cuenta su regulación.

LISTADO DE ABREVIATURAS.

CE: Constitución española.

CNSST: Comisión Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ET: Ley del Estatuto de los Trabajadores.

FOGASA: Fondo de Garantía Salarial.

FSP: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

R.D.L: Real Decreto Ley.

RD: Real Decreto.

Rec.: Recurso.

SJCA: Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo.

ss.: siguientes.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TC: Tribunal Constitucional.

TS: Tribunal Supremo.

I. INTRODUCCIÓN.

En España, existen 585.000 trabajadoras del hogar¹, de las cuales solo 420.000 están afiliadas en el Régimen Especial de las trabajadoras del hogar lo que supone que un 30% de estas trabajadoras del hogar no tienen contrato y no están cotizando en la Seguridad Social, además la informalidad en el trabajo doméstico en España es una realidad importante, lo que dificulta el acceso a derechos laborales básicos, como la seguridad social, las vacaciones pagadas, o las prestaciones por desempleo, además, esta informalidad a menudo se traduce en remuneraciones inferiores al salario mínimo y jornadas excesivas, lo que se agrava en muchas ocasiones cuando las mujeres de las que hablamos son migrantes, alrededor del 56 % del total de trabajadoras del hogar ², y una proporción significativa, un 23% aproximadamente ³, de las personas extranjeras empleadas, se encuentran en una situación irregular, por lo que este sector no se encuentra únicamente feminizado si no también “etnificado siendo un primer nicho de inserción laboral para muchas mujeres inmigrantes extracomunitarias” ⁴.

Nos encontramos en una relación laboral atípica en la que los empleadores son personas particulares, son familias que asumen el pago del salario y la cotización a la Seguridad Social de estas personas trabajadoras, mujeres que en su mayoría son de nacionalidad u origen extranjero, hay que señalar también que “el salario de esta actividad es el más bajo de todas las ramas, teniendo el porcentaje más alto de trabajo a

¹ Datos oficiales de la Encuesta de Población Activa y de la Seguridad Social, a enero de 2023. Consultados en la página del INE: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0123.pdf>

² Datos oficiales del Observatorio de Igualdad y Empleo, estadísticas:
<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/estadisticas-2/>

³ Datos oficiales del Observatorio de Igualdad y Empleo, estadísticas:
<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/estadisticas-2/>

⁴ MONGUÍ, M., CÁCERES, P., EZQUIAGA, A. *Libro blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados de España*. ESIC, 2022. Pág. 22.

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

tiempo parcial y que sus pensiones son las menores de todo el sistema con la excepción del SOVI”⁵

Para mejorar estas condiciones de las trabajadoras del hogar había que dignificar las condiciones de empleo con el establecimiento de una cotización por desempleo, con la inclusión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con la desaparición de la figura del desistimiento, con un salario por encima del SMI y con la retribución del trabajo nocturno entre otras cuestiones, y esto es lo que pretende, como veremos, el RDL 16/2022.

⁵ CORRAL JUAN, A. María. *Las empleadas del hogar y la precariedad*. Alternativas Económicas, 2020
Pag 1.

I. RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.

1. RÉGIMEN JURÍDICO.

El art. 2 del ET establece las relaciones de carácter especial atendiendo al lugar donde se prestan los servicios o la clase de trabajo que se realiza, en el caso analizado los servicios se prestan dentro del hogar familiar, caracterizado por la intimidad familiar, muy diferente a los entornos laborales de actividad productiva que son guiados por los principios de economía de mercado. El trabajo que se realiza, además, está condicionado por la relación de confianza que se da entre la persona titular del hogar familiar y las trabajadoras del hogar. Tal es la razón de su regulación diferencial.

La Ley 32/1984 de 2 de agosto, sobre la modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores estableció, en su disposición adicional primera, el carácter especial de la relación de servicio del hogar familiar, que se estableció y se reguló a través del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, posteriormente sustituida por el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

A tenor del art. 1 del RD 1620/2011 se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular de este, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta sus servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. Están incluidas dentro de esta definición:

- “Los servicios y actividades prestados para el hogar familiar.
- La dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes.
- El cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito domestico o familiar. En este sentido se

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

pronuncia la que establece que existe relación laboral especial entre el demandado, persona con un grado de discapacidad del 88% lo que le hace necesitar de una persona por su dificultad de movilidad y el demandante, que prestaba sus servicios en el hogar del demandado consistentes en ayudarlo a levantarse, asearse y vestirse de lunes a sábado durante una hora diaria y por un precio de 11 euros/hora.

- Otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos” (art. 1.4 RD 1620/2011)

Conforme al art. 2 de este RD, están excluidas en el ámbito de esta relación especial:

- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o entidades privadas.
- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Servicios domésticos y otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas del empleador, salvo prueba en contrario.
- Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Servicio de cuidado o atención de los miembros de la familia de carácter marginal (a la par), prestadas a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

Esta enumeración ha llevado a algunas lagunas jurídicas puesto que las actividades están enunciadas, pero no explicadas, lo que ha dado lugar a situaciones en las que se producen actividades no contempladas.

A modo de ejemplo, varias sentencias manifestaron que no existe relación laboral especial cuando una persona presta sus servicios como limpiadora en la empresa de la persona empleadora periódicamente y no como un servicio marginal y esporádico, ajeno al servicio doméstico, realizando la mayor parte de su jornada en el domicilio familiar del titular de la empresa y empleador ⁶, tal y como establece el art. 2 del RD 1620/2011. También encontramos otra sentencia⁷ que se pronuncia negando la existencia de una relación laboral existente entre dos personas que siendo pareja y conviviendo, una de ellas colaboraba al sostenimiento del núcleo familiar a cambio de unas compensaciones de gastos por parte de la otra persona.

1. SUJETOS.

El empleado de hogar es la persona física que presta sus servicios en virtud de un contrato, por cuenta del titular del hogar familiar, libremente y de forma dependiente. Estos servicios han de estar dirigidos a satisfacer necesidades estrictamente domésticas a cambio de una remuneración.

Y el empleador es el titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos.

⁶ STSJ Cataluña de 16 de diciembre de 2016, Rec. 874/2016.
STS Madrid de 22 de Julio de 2022, Rec. 701/2021

⁷ STSJ Cataluña de 21 de septiembre de 2016, Rec. 761 /2022

2. CONDICIONES LABORALES.

Empezando por la formalización del contrato, el RDL 16/2022 establece que la forma del contrato debe establecerse a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (art. Quinto. Dos. RDL 16/2022) que nos dice que el contrato puede celebrarse por escrito o de palabra (art. 8. Estatuto de Trabajadores), y que será por escrito cuando se trate de contratos de duración determinada, de duración superior a cuatro semanas o lo exija alguna disposición legal. El art. 5.2 también establece que si no hay pacto escrito se presume el contrato de trabajo por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario. Relacionado con la forma del contrato, tenemos, a modo ilustrativo, la sentencia del TC de 28 de julio de 2014⁸, que declaró que la falta de forma escrita en el contrato de trabajo de las trabajadoras del hogar no implica su nulidad, ya que la relación, aun así, se presumía existente. Hay que hacer un paréntesis para mencionar que la realidad del empleo doméstico es que la inmensa mayoría de las empleadas del hogar no tienen contrato de trabajo, esto se encuentra relacionado con la lógica de actuación de las personas empleadoras que no quieren asumir mayores costes ni compromisos estables y formalizados con las trabajadoras, lo que favorece el gran desequilibrio de esta relación laboral ⁹.

En cuanto al periodo de prueba, este no puede exceder de dos meses, salvo lo previsto en el convenio colectivo, debe haberse pactado por escrito, y tanto persona empedada como persona empleadora debe cumplir en su trascurso sus respectivas obligaciones. El TS ¹⁰ estableció que el periodo de prueba en el contrato de trabajo de

⁸ STC 861/214 de 28 de julio de 2014.

⁹ LLOPIS J. B., CANO, E. C., GUAL, A. M., CAMPOS, J. V. P., ROSA, M. M. P., VELASCO, A. S., ... GARCÍA M. B. *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas del hogar*, 2020, pág. 133.

¹⁰ STS de 3 de julio de 2018. Rec. 1488/2018.

las trabajadoras del hogar no puede exceder de un mes, debiendo ser acordada por escrito, como establece la ley, así también lo establecen los TSJ ¹¹, “el periodo de prueba en el contrato de trabajo de las trabajadoras del hogar no puede superar el primer mes de trabajo, y que en caso de que se haya acordado un periodo de prueba superior, este será considerado nulo.” Como vemos, aunque la ley establezca un periodo de prueba de dos meses, en la práctica se ha reducido a un mes en base a la jurisprudencia existente hasta el momento. También se puede producir la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un preaviso previamente pactado que no puede exceder de siete días naturales. Así lo establece el artículo 6.1 del Real Decreto 1620/2011.

Hablando del salario, este se encuentra debilitado para las trabajadoras del hogar¹², el art 8 del Real Decreto 1620/2011 aplica a esta relación laboral el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), según el art. 8 del RD el salario mínimo es el fijado anualmente por el gobierno, se encuentra referido a la jornada de trabajo completa, 40 horas de trabajo efectivo a la semana, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior, este salario debe ser retribuido en metálico.

Tras la subida del SMI que se aprobó el 14 de febrero de 2023 en el Consejo de Ministros y la inclusión de conceptos retributivos, gratificaciones extraordinarias, descansos y vacaciones, la hora trabajada se tiene que pagar a 8,45 euros, si el salario se fija por días, no podrá ser inferior a 33,33 euros al día, en esta cantidad no está incluida la parte proporcional de los domingos y festivos, como decíamos, estas cuantías serán proporcionales en el supuesto de jornada a tiempo parcial, y el salario a percibir quedaría como sigue:

¹¹ STSJ de Cataluña de 17 de mayo de 2019. Rec. 2744/2019.

¹² QUINTERO LIMA, M. G. La *-incongruente- precariedad laboral del trabajo de cuidados. La necesaria revalorización jurídica. UNIVERSITAS. Revista De Filosofía, Derecho Y Política*, (39), 57-85, 2022. Pág. 8.

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

Horas semanales	Salario
40	1260 euros
39	1228,50 euros
38	1197 euros
37	1165,50 euros
36	1134 euros
35	1102,5 euros
34	1071 euros
33	1030,5 euros
32	984 euros
31	976,50 euros
30	945 euros
29	913,50 euros
28	882 euros
27	850,50 euros
26	819 euros
25	787,50 euros
24	756 euros

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

23	724,50 euros
22	693 euros
21	661,50 euros
20	630 euros
19	598,5 euros
18	567 euros
17	535,50 euros
16	504 euros
15	472,50 euros
14	441 euros
13	409,50 euros
12	378 euros
11	346,50 euros
10	315 euros
9	283,50 euros
8	252 euros
7	220,50 euros
6	189 euros
5	157,50 euros
4	126 euros

3	94,50 euros
---	-------------

Tabla. 2.1 Salario por horas trabajadas.¹³

En relación con el salario en especie, frecuente en este sector, nunca podrá superar el treinta por ciento del salario en metálico (art. 8.2 RD 1620/2011), este salario en especie es un tema de meditación, y más aun hablando de trabajadoras del hogar, este se refiere al valor de los servicios que se proporcionan a estas trabajadoras a cambio de un salario efectivo, es fundamental garantizar que el valor asignado al salario en especie sea justo y adecuado, pero “las dificultades para cuantificar estas retribuciones y las prácticas abusivas que dejan el salario en metálico reducido a cantidades mínimas”¹⁴ muestran una necesidad de mayor control en ese aspecto, el salario en especie “debe ser valorado y proporcionado de manera justa, respetando las necesidades básicas de las trabajadoras del hogar y no como una forma de reducir su salario en efectivo”¹⁵. El salario en especie puede incluir una variedad de servicios como alojamiento; en ocasiones, la persona trabajadora del hogar vive en la residencia del empleador, transporte; cubriendo la persona empleadora los gastos de transporte de la trabajadora del hogar, o alimentación; si la trabajadora del hogar recibe comidas o se cubren sus gastos de alimentos. Si el salario pactado fuese el SMI, “las prestaciones en especie por alojamiento y manutención no podrían valorarse por encima de 4.536 euros al año”¹⁶

¹³ Tabla hecha a partir de los datos extraídos de la Calculadora de cuota en Empleo de Hogar, del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones:

<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/tramites/calculadorahogar>.

¹⁴ DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M: *La relación laboral especial de los empleados del hogar: aspectos laborales y de seguridad social*. RJUAM nº. 23, 2011, pág. 10.

¹⁵ GARCÍA GUTIERREZ, A: *El trabajo del hogar: Estudio sobre las empleadas del servicio doméstico*. Tecnos., 2019, pág. 15.

¹⁶ Ministerio de trabajo y Economía Social. Guía sobre retribuciones para el Servicio del hogar familiar. 2023: <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/guias>

La jornada de trabajo, regulada en el art. 9 del RD 11/1620, será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, estos tiempos de presencia deberán ser pactados entre las partes y no podrá exceder de veinte horas semanales de promedio en un mes. Si estas fueran excedidas la persona trabajadora tiene derecho a un periodo de vacaciones de la misma duración por las horas excedidas, no puede ser inferior la retribución de estos periodos a la retribución de las horas ordinarias.

En cuando a los periodos de descanso, regulados también en el art. 9 del RD 11/1620, la persona trabajadora del hogar debe contar con un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas, estas treinta y seis horas comprenderán la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, como regla general; unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que podrán fraccionarse siendo al menos uno de ellos de un mínimo de quince días consecutivos, quince elegidos por el empleador en defecto de pacto en contrario y un descanso de doce horas como mínimo, diez si son personas trabajadoras internas; y entre dos jornadas de trabajo de dos días diferentes. También las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de las fiestas y permisos que comprende el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, como son los 15 días naturales en caso de matrimonio (art. 37.5. a) o un día por traslado del domicilio habitual (art. 37.5.c). La inclusión de las trabajadoras del hogar en la aplicación del art. 37 del ET fue una cuestión debatida por ser esta una relación laboral especial, el TS¹⁷ se pronunció al respecto, estableciendo que las empleadas del hogar tienen derecho a disfrutar de los derechos que contiene este artículo, no pueden ser excluidas del ámbito de aplicación por el simple hecho de ser empleadas del hogar.

Otro dilema que se presenta en torno al descanso de las trabajadoras del hogar lo tenemos las trabajadoras que residen en el domicilio donde prestan sus servicios, en este sentido se han pronunciado los tribunales en repetidas ocasiones, como es el caso de un pronunciamiento¹⁸ que se produce en un litigio en el que la demandante, que pernocta

¹⁷ STSJ País Vasco 431/2023 de 18 de mayo de 2023, Rec. 394/2023.

¹⁸ STSJ de Cataluña de 3 febrero de 2021, Rec. 4501/2020

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

en el domicilio familiar donde cuida a una persona enferma de Alzheimer pide percibir un salario por las horas de presencia en las que no estando dentro de su jornada laboral estaba en el domicilio a disposición de la cabeza de familia, la magistrada concluyó que el tiempo de presencia con disposición efectivamente es tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva 2003/88¹⁹ y las horas atendidas por la trabajadora son horas extraordinarias, pero si no existe esa disponibilidad no hay obligación de retribución, en este caso se había pactado un tiempo de disponibilidad y un tiempo de pernocta, en el que la trabajadora podía organizar su tiempo y dedicarse a cuestiones como su alimentación, descanso, ocio o aseo personal, por lo que no hay derecho a retribución por las horas que está en el domicilio de la cabeza de familia, donde ella también reside, sin estar en su horario de trabajo, horario de disponibilidad pactado²⁰

El Estatuto de los Trabajadores contiene también una serie de límites para las personas trabajadoras menores de dieciocho años que también se aplican en el ámbito de la relación laboral especial de las trabajadoras del hogar, y que se regulan en ese precepto, estos límites son: por un lado, que solo puede realizar ocho horas de trabajo efectivo, con un descanso de treinta minutos si la jornada es mayor de cuatro horas y media, que no pueden realizar horas extraordinarias, ni trabajar en periodo nocturno, es decir, entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y por otro, que tienen que tener unos descansos de doce horas entre jornadas, como mínimo y de dos días consecutivos una vez a la semana.

¹⁹ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Desde que en España aparecieron las primeras leyes laborales, el colectivo de empleadas del hogar ha estado excluido de la aplicación de estas. La no aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tuvo como pretexto las especialidades que presenta este colectivo, siendo “una de las exclusiones más significativas”²¹ que sufren. La LPRL otorga protección a distintos colectivos cumpliendo así con el principio de generalidad, y creando la universalidad que establece la misma ley con la que se “pretende proteger a cualquier trabajador independientemente del lugar en el que preste su actividad”²². La exclusión de las trabajadoras del hogar se basaba en el RD 1620/2011, que establecía un régimen especial para las trabajadoras del hogar, esta diferenciación se debía a razones prácticas e históricas, como son las características particulares del trabajo doméstico realizado en el ámbito privado de los hogares, y que incluye una relación personal y directa con las personas empleadoras, con una variedad de tareas y un entorno no definido claramente. A esto se le suma la informalidad de esta relación laboral que dificulta la aplicación de las normas laborales y de seguridad y salud, además el legislador pretendía la protección de este colectivo en el RD 1620/2011 donde estableció que “el empleador/a está obligado a cuidar de que el trabajo se realice en condiciones adecuadas de seguridad y salud, debiendo adoptar medidas eficaces para este fin de acuerdo con las características específicas del trabajo a realizar” (art. 7 del RD 1620/2011). Hay que destacar también que esta distinción de trato presentaba

²¹ ÚBEDA MÉNDEZ, M, *Precedentes para una prevención de riesgos laborales para las empleadas de hogar*. Universidad de Málaga, 2022, p. 42.

²² PICO GONZÁLEZ, B.E. *Empleadas de hogar: especial referencia a un colectivo olvidado*. *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 8., 2020, p. 205.

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

connotaciones en cuanto a la perspectiva de género, estamos frente a un colectivo muy feminizado lo que supone vulnerar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El RDL 16/2022 modificó esta ley, y derogó la exclusión, ahora tanto los empleadores/ras como los empleados/as de servicio del hogar familiar se encuentran sujetos a esta regulación en materia de prevención de riesgos laborales, “el hecho de que estas trabajadoras presten sus servicios en el hogar familiar no tiene por qué impedir que tengan los mismos derechos y la misma protección que cualquier otro trabajador que trabaje por cuenta ajena”²³ Además, se añade también la disposición adicional 18ª en la LPRL, que establece que las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que añade una especial protección en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, por las características del trabajo doméstico. A la violencia se le otorga en este caso un “tratamiento particular”²⁴, lo que sucede por las propias peculiaridades del trabajo en sí, como es que la práctica de la mayoría de las tareas tiene lugar en la casa de la persona empleadora.

Su regulación concreta se plasmará en un futuro reglamento.

Los empleadores, aunque no tengan las condiciones de empresa, se asimilarán como tales a los efectos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Entre las principales obligaciones a las que ahora se encuentran sujetos, podemos destacar:

²³AYALA DEL PINO, C. *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, 2022. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7364>. Pag 3.

²⁴ÚBEDA MÉNDEZ, M. C. *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, 2023. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.i01.09>. Pag 2007.

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

- Acción preventiva, a los efectos de evitar riesgos en el trabajo y evaluar aquellos que no se puedan evitar, con especial énfasis en la protección de la maternidad.
 - Proporcionar equipos de protección individual.
 - Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.
 - Formar e informar de las personas trabajadoras en materia preventiva.

Los riesgos a los que están expuestos los empleados del hogar, son iguales a los que pueden sufrir otras personas trabajadoras que realicen actividades similares, o las que realizan personas trabajadoras por cuenta ajena en el sector de la limpieza, podemos destacar:

- Quemaduras.
- Golpes, cortes y atrapamientos
- Caídas.
- Asfixia respiratoria.
- Riesgo químico de los productos utilizados.
- Incendios y explosiones.
- Electrocutión.
- Heridas.
- Sobreesfuerzos.
- Ergonomía.

Distintas organizaciones sobre prevención han desarrollado una serie de orientaciones ²⁵ que debe seguir el empleador/a para cumplir con la obligación del art. 7.2 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, mencionando alguna a modo de ejemplo tenemos:

²⁵ Estas orientaciones han sido extraídas de una lista elaborada por ASPY Prevención, sociedad acreditada a nivel nacional que promueve la seguridad y salud de las personas trabajadoras:

<https://www.aspyprevencion.com/>

- En el lugar de trabajo:
 - a. Antes de comenzar la tarea de limpieza, liberar de obstáculos las zonas de paso y de trabajo, con especial atención a desniveles e irregularidades o desperfectos en el suelo, comunicándose al empleador.
 - b. No manipular instalaciones o aparatos eléctricos mojados con las manos o con las manos o partes del cuero mojadas.
 - c. Utilizar ropa de trabajo adecuada a las condiciones térmicas.
 - d. Mantener un buen orden y limpieza.
 - e. Evitar que los cables de los aparatos de limpieza atraviesen las zonas de paso.
- Equipos de trabajo:
 - a. Realizar su mantenimiento preventivo y sustituir los útiles defectuosos o en mal estado.
 - b. Usar gafas de seguridad, pantallas, ropa impermeable al utilizar equipos para la limpieza a presión y conocer bien su correcto funcionamiento y forma de uso.
 - c. Usar equipos de protección individual cuando sea imposible eliminar los riesgos.
- Riesgos relacionados con la seguridad:
 - a. Disponer de la instalación eléctrica adecuada y en perfecto estado de conservación y un buen estado de equipos y/o máquinas antes de su uso.
 - b. Desenchufar los aparatos/equipos eléctricos tras su uso.
 - c. No dejar vasos con líquido sobre equipos o aparatos eléctricos.
 - d. Mantener cerradas puertas, armarios y cajones.
- Riesgos relacionados con productos químicos industriales:
 - a. No oler los productos para tratar de identificarlos.
 - b. Cerrar siempre los envases de los productos de limpieza.

- c. Guardad los productos en sus envases originales y no realizar trasvases de productos químicos a envases de bebidas alimenticias o de bebidas por si alguien los ingiere por error.
- d. Utilizar los equipos de protección individual adecuados, como guantes o mascarillas.
- Riesgos relacionados con la ergonomía y psicología.
 - a. Evitar arrastre de cargas.
 - b. Realizar entre dos o más personas las operaciones que requieren un esfuerzo elevado.
 - c. Evitar la manipulación de pesos superiores a 25 kilos.
 - d. Utilizar los guantes más apropiados a cada tarea, bien ajustados.
 - e. Se recomienda utilizar cubos dotados de presas accionadas por palanca para fregar

Las administraciones deben fomentar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud para las personas trabajadoras del hogar, y por eso han dotado a los sujetos de la relación de algunas herramientas prácticas que les permiten adoptar medidas preventivas adecuadas. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaboró un documento, dirigido tanto a la persona titular del hogar familiar como la persona al servicio doméstico, para identificar las condiciones de trabajo que pueden generar riesgos e informar sobre las medidas o buenas prácticas que permitan su eliminación, este documento, titulado “Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico”²⁶, se encuentra publicado en la página del INSST, y fue publicado en el año 2021.

²⁶ INSST, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico, 2021.
<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/buenas-practicas-preventivas-en-el-servicio-domestico>

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

Es importante realizar múltiples tareas, como las que hemos comentado, para garantizar la seguridad y salud de estas personas, la Inspección de Trabajo juega un papel fundamental en la protección de derechos de estas personas trabajadoras, pero se enfrenta a muchas dificultades, por un lado, el lugar de prestación de servicios, el hogar familiar, es un espacio muy diferente al tradicional ámbito empresarial, en el que además de desempeñarse el empleo doméstico también se desarrollan aspectos privados de la vida de las personas, por ello, aunque el RD 1620/2011 asigna el control del cumplimiento de la legislación laboral relativa a esta relación de trabajo a la ITSS, su actuación debe ser ejercida con los límites contemplados en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de la cual se extrae que en los casos en los que el centro sometido a inspección coincida con el domicilio de una persona física, para respetar los derechos de inviolabilidad de domicilio y de intimidad personal y familiar, será indispensable el consentimiento del titular, que debe ser expreso, o una autorización judicial según dispone el artículo 18.2 de la CE. Lo que genera una situación de conflicto de derechos fundamentales, tenemos, por una parte, los derechos de intimidad e inviolabilidad del domicilio del titular del hogar y, por otra parte, el derecho de la persona empleada a unas condiciones dignas de la empleada del hogar. La Constitución Española (art. 18.2) establece que fuera de los supuestos en los que medie el consentimiento del titular o de delito flagrante solo se puede la entrada o el registro del domicilio por medio de resolución judicial, esto da lugar a una situación de impunidad de la persona empleadora sobre las obligaciones con su trabajadora del hogar, puesto que las personas que realizan la inspección tienen prácticamente vetado el acceso y, por tanto, las visitas inspectoras.

Hoy en día, no existe una norma a nivel nacional que contemple una solución ante este conflicto de derechos, aunque sí se ha visto reducida esta discriminación con la inclusión del colectivo de trabajadoras del hogar en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. EXTINCIÓN.

Según el artículo 11 del RD 1620/2011 esta relación laboral podrá finalizar por las causas establecidas en el art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación. Antes del RDL 16/2022 se excluían los apartados 49.1 letras h), i) y l) que contienen despido por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y despido por causas objetivas legalmente procedentes, ya que, según decía este precepto, no resultaban compatibles con la naturaleza de la misma, lo que se pretendía con la inaplicación de estos apartados era brindar un mayor protección a las empleadas del hogar e intentar que no sean despedidas injustamente o por motivos que no se puedan aplicar a su situación particular, en este sentido se pronuncia Palomino Saurina que señala que se trataba de una exclusión lógica “pues las propias características de la relación laboral de empleadas del hogar descartan la posibilidad de efectuar este tipo de despidos”²⁷. El artículo 3 del RDL 16/2022 modificó esta regulación e introdujo la posibilidad de aplicar cualquier causa legal de despido siempre que sea compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación.

Por otro lado, tenemos el despido disciplinario regulado en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, este debe ser notificado por escrito, con indicación de las causas que fundamente el despido, estas causas son las que se indican en el Estatuto de los Trabajadores y, en líneas generales, se puede subsumir por causas de despido disciplinario los siguientes puntos²⁸:

²⁷ PALOMINO SAURINA, P. *La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. *Información Laboral* 5, pp. 23-32. 2012, p 30.

²⁸ GRAU PINEDA, C., QUINTERO LIMA, M. G. *El trabajo doméstico en España ya es trabajo decente*. *The conversation*, 2022. Pág. 5.

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

- Disminución continuada y voluntaria en el nivel de rendimiento de trabajo normal o pactado.
- Indisciplina o desobediencia.
- Los distintos tipos de acoso.
- Faltas injustificadas y repetidas de asistencia o puntualidad al trabajo. ´
- Ofensas verbales o físicas al empleador o a quienes convivan con él.
- La embriaguez y la toxicomanía que repercuten en el puesto de trabajo.
- La transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza al desempeñar el trabajo.

El artículo tres del RDL 16/2022 también modificó el apartado 11.2 del RD 1620/2011, antes regulaba el despido disciplinario, y ahora regula el despido justificado y da tres supuestos en los cuales se da la justificación para poder despedir a una persona empleada del hogar, que son:

- Una disminución de los ingresos de la unidad familiar o incrementos de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
- Una modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindan de la persona trabajadora del hogar.
- Un comportamiento de la persona trabajadora que de manera razonable y proporcionada fundamente la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Dicha decisión debe comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debe notificarse la voluntad de la persona empleadora de finalizar la relación laboral y la causa por la que se toma esta decisión. Además, la persona trabajadora recibirá una indemnización equivalente en cuantía al salario de doce días por año trabajado, con un límite de seis mensualidades. Si la relación laboral hubiera durado más de un año, se debe dar un preaviso de veinte días, como mínimo, que empiezan a contar desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción. En el caso de que la duración de la relación laboral no hubiera durado más de un año, el preaviso será de siete días. Se proporciona a la persona trabajadora una licencia de seis horas semanales

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

para que busque un nuevo trabajo durante este periodo de preaviso. Si la persona empleadora quiere puede sustituir el preaviso por una indemnización que equivaldrá a los salarios de dicho periodo.

Finaliza también por el periodo de prueba no superado siempre que se establezca está en el contrato de trabajo, no hace falta especificar la causa estableciendo un periodo de prueba no superado. No es necesario preaviso, salvo que se haya acordado en el contrato de trabajo, si se ha acordado no podrá ser superior a siete días.

En cuanto al desistimiento voluntario de la persona trabajadora al servicio del hogar familiar, el ET en su artículo 49 establece que, en caso de baja voluntaria, el trabajador deberá preavisar con el tiempo que se indique en el convenio colectivo o en su defecto, la costumbre del lugar. En el caso particular de las empleadas del hogar la comunicación de la baja voluntaria debe estar dentro del término previsto en el contrato de trabajo. Hay que destacar que, aun cuando se haya contemplado o no este periodo en el contrato, el preaviso no podrá ser superior a siete días. Cuando se cumple con el preaviso a la empleada del hogar le corresponde un finiquito, correspondiente a la cantidad a pagar resultado de los días trabajados hasta la fecha, más la parte proporcional de las vacaciones y pagar extras, pero si no se cumple con el preaviso, de la cantidad que el corresponde cobrar se descontarán los días que no se haya cumplido con el preaviso. Si no se han respetado los derechos de la empleada del hogar por parte de la persona empleadora se podrá solicitar la baja voluntaria sin el preaviso correspondiente.

Por otro lado, el desistimiento es la figura jurídica que singulariza la relación laboral entre empleador y empleado del hogar. El desistimiento dependía de la voluntad del empleador, que podía extinguir el contrato con el empleado del hogar porque surgieran desavenencias entre las partes y desea prescindir de ese empleado o porque no necesitaba contar con los servicios del empleado doméstico durante más tiempo. Para hacer efectivo este desistimiento había que seguir unos requisitos formales como la comunicación por escrito en la que se incluya la motivación por la que se da por concluida la relación laboral, también conllevaba una indemnización en metálico que

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

dependía en su cuantía de la duración de la relación laboral entre empleado y empleador, doce días por cada año trabajado, con un máximo de seis mensualidades, esta figura se regulaba en el art. 11.3 del RD 1620/2011. Este desistimiento era una peculiaridad característica de la regulación de las empleadas del hogar, a la que se optaba en la mayoría de las ocasiones por las personas empleadoras dado su falta de justificación. El RDL 16/2022 expresa que esta figura provocaba el desvanecimiento de los límites garantistas del despido objetivo. La eliminación de esta institución “resultaba necesaria desde el momento en que constituía una diferencia de trato no justificada en perjuicio de las trabajadoras del hogar que, además, tenía como efectos una mayor desprotección, un déficit de tutela en los casos de discriminación y un incremento de la precariedad y vulnerabilidad de este colectivo”²⁹.

²⁹ ROMERAL HERNÁNDEZ, J. *Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar*. Revista de Derecho Laboral, 30(1), 75-90. 2022, pág. 48.

II. PROTECCIÓN SOCIAL.

La protección dispensada por el sistema público de Seguridad Social al colectivo de empleadas del hogar, principalmente integrado por personas trabajadoras del sexo femenino “se ha caracterizado por ser más débil y alejada de la cobertura social, que en cambio han venido recibiendo las personas trabajadoras o integradas en otros sectores de actividad, por ello en los últimos años se han avivado las reivindicaciones para que cambie esta situación”³⁰. Precisamente por ello, el Juzgado de lo Contencioso nº Dos de Vigo por auto 29 de julio de 2020 ³¹ planteó una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social conforme al art. 4 apartado 1 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, planteando la exclusión del desempleo de las empleadas del hogar en España. La contestación del TJUE, Sentencia de 24 de febrero de 2022 ³², declaró que “El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de

³⁰ CABALLERO PÉREZ, M. *La desprotección social de las empleadas del hogar frente al desempleo. Una histórica discriminación en vías de superación dentro del sistema español de la Seguridad Social*. Dykinson, 2022, pág 540.

³¹ SJCA de Vigo de 29 de julio de 2020. Rec. 93/2020.

³² STJUE de 24 de febrero de 2022. C-389/20.

sexo.”³³ Es por ello que se publica el RDL 16/2022, respondiendo a la necesidad de una intervención pública “que corrija la discriminación sufrida por las trabajadoras del sector” y que equiparare sus condiciones de trabajo, consiguiendo un marco normativo y un entorno laboral más adecuado, libre de discriminación.

Para analizar la protección social actual de las empleadas del hogar hay que centrarse en el alta, como veremos es obligatorio dar de alta a las personas que trabajan al servicio del hogar familiar, la cotización y los correspondientes beneficios en la cotización, y también es importante estudiar la cotización por la contingencia de desempleo, que da derecho a este colectivo a percibir prestaciones por desempleo, como puede ser el paro, y la cotización al Fondo de Garantía Salarial que proporciona cobertura a las empleadas del hogar en casos de insolvencia o concurso de las personas empleadoras.

1. ALTA.

La Seguridad Social advierte de que es obligatorio dar de alta a las personas que trabajan al servicio del hogar familiar, siempre que una persona vaya a prestar servicios domésticos en el hogar a cambio de un salario, cualquiera que sea el número de horas de trabajo al día o a la semana.

La disposición adicional segunda del RDL 16/2022 apunta que corresponde a la persona empleadora dar de alta a las personas al servicio del hogar familiar, pero que también pueden hacerlo las personas trabajadoras que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales si así lo acuerdan con las personas empleadoras, siendo obligatorio dar de alta siempre a la persona empleada. También pueden solicitar la baja

³³ CABALLERO PÉREZ, M. *La desprotección social de las empleadas del hogar frente al desempleo. Una histórica discriminación en vías de superación dentro del sistema español de la Seguridad Social*. Dykinson, 2022, pág. 141.

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

si se extingue la relación laboral. Las personas trabajadoras deben formalizar la cobertura de las contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social de su elección. Las solicitudes presentadas por las personas empleadas del hogar que hayan asumido la obligación de formular los actos de encuadramiento deberán ir firmadas por las personas empleadoras.

El RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social regula la inscripción de empresas, la apertura de cuenta de cotización y a la afiliación, altas, bajas y variaciones de las personas incluidas en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, en su art. 43 este RD regula los colectivos integrados en el Régimen General o en los Sistemas Especiales, entre los que tenemos a las empleadas del hogar, reguladas en el apartado 3º 2, donde se establece que las solicitudes de alta para este colectivo deben figurar, además de los datos establecidos con carácter general, el código de la cuenta de la entidad financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización y los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo del mismo (número de horas de trabajo mensuales y semanales, importe del salario pactado, tanto por hora como mensual, y la parte proporcional de las pagas extraordinarias y el importe del salario mensual acordado en especie, y si se han pactado o no horas de presencia y horas de pernocta y su retribución por hora)

2. COTIZACIÓN.

La cotización debe efectuarse por la persona empleadora, si se incumple la obligación de cotizar la responsabilidad es de la propia persona empleada, y a la persona empleadora subsidiariamente, salvo que acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas.

La prestación de servicios en el hogar familiar ha tenido hasta el momento un tratamiento diferenciado debido a que se prestan en un ámbito privado y no en una empresa y también por el hecho de la variabilidad de las jornadas y el número de personas empleadoras.

Como consecuencia de la aprobación del RDL 16/2022, se introdujeron algunas modificaciones en la configuración jurídica del Sistema Especial para las personas empleadas del hogar, este RDL establece que la cotización por la contingencia de desempleo y por Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) respecto de las empleadas del hogar será en 2023 la que dicten los Presupuestos Generales del Estado:

Tramo	Retribución mensual euros/mes	Bases de cotización euros/mes
1º	Hasta 269,00	250,00
2º	Desde 269,01 hasta 418,00	357,00
3º	Desde 588,01 hasta 568,00	493,00
4º	Desde 588,01 hasta 718, 00	643,00
5º	Desde 718,01 hasta 869,00	794,00
6º	Desde 869,01 hasta 1017,00	943, 00
7º	Desde 1017,01 hasta 1166,70	1166,70
8º	Desde 1166, 71	Retribución mensual

Tabla 3.1. Cotizaciones empleadas del hogar.³⁴

La disposición transitoria decimosexta de la Ley de la Seguridad Social, modificada por el RDL 16/2022, establece que, para la cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda de las indicadas en la tabla 3.1, se aplicará el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado que se establezca con carácter general, en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el Régimen General de la Seguridad Social, que es en este caso es del 28,30%, 23,60% a cargo del empleador y 4,7% a cargo del empleado.

Además, para el mecanismo de equidad intergeneracional³⁵ se aplicará el tipo del 0,6% sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,5% será a cargo del empleador y el 0,1% a cargo del trabajador, según dicta la D. F 4ª de la Ley 21/2021 de garantía del poder adquisitivo de las pensiones.

La D.T en su apartado 4º b) 2º del RDL 16/2022, nos dicta que, para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas establecida legalmente, que es del 1,50%, a cargo exclusivo del empleador.

³⁴ Tabla extraída de la Revista de la Seguridad Social, secretaría de Estado de la Seguridad Social y pensiones. Novedades en empleo del hogar para 2023: <https://revista.seg-social.es/-/20230123-novedades-hogar-2023>

³⁵ El 1 de enero de 2023 entró en vigor el denominado Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), que es una nueva cotización de aplicación tanto para la empresa como para las personas trabajadoras que ya se preveía en la Ley 21/2021, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, y que ahora recoge la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023. Este incremento de la cuota para trabajadores y empresarios sirve para mitigar la reducción en la previsión futura de ingresos producida, en parte, por la derogación del denominado factor de sostenibilidad de las pensiones, sustituye al Factor de Sostenibilidad aprobado en la reforma de las pensiones de 2013.

Por último, para las cotizaciones por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial, incluidas tras el RDL 16/2022, serán las que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales de Estado de 2023, que son del 7,05% para contratos de duración indefinida, de los que un 5,5% será a cargo del empleador y un 1,55% a cargo del empleado, y un 8,3 % para contratos de duración determinada, de los que un 6,7% será a cargo del empleador y un 1,6% a cargo del empleado.

Además, según la D.A 1º.1 del RDL 16/2022, se aplican unas reducciones del 20% en la cotización del empleador a la cotización a la seguridad social por contingencias comunes y una bonificación del 80% en la cotización por desempleo y al FOGASA para todas las personas que contraten o que tengan contratada a una personas trabajadora del servicio doméstico y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, teniendo que estar al corriente con la Seguridad Social y sus obligaciones tributarias. Otra alternativa que añade este RDL a la anterior para las personas empleadoras que den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a una persona trabajadora al servicio del hogar familiar es una bonificación del 45% o del 30% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Espacial para Empleados del Hogar establecido en el mismo, para poder obtener estas bonificaciones se deben cumplir unos requisitos de patrimonio y renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora.

Con la aprobación de estas bonificaciones la subida de cuotas es inferior a diez euros mensuales para aquellos tramos de cotización más habituales en este sistema especial, según nos informa revista de la seguridad social.³⁶

³⁶ Revista de la Seguridad Social, secretaría de Estado de la Seguridad Social y pensiones. Beneficios en la cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados del Hogar, 2023. <https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/1938>

3. FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

El juzgado núm. 32 de lo Social de Barcelona dictó la primera sentencia que reconoce el derecho de una empleada del hogar a cobrar una indemnización del FOGASA, esta trabajadora fue despedida verbalmente, y dicho despido declarado improcedente por lo que se estableció la obligación de la empleadora de indemnizar a la trabajadora despedida, este pago nunca se hizo efectivo ya que la empleadora se declaró insolvente. La sentencia establece el derecho de la empleada a solicitar la cobertura del FOGASA, señalando la magistrada que “no se explica porque, después de esta integración-del Régimen Especial de Trabajadoras del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social-siguen existiendo estas dos exclusiones singulares de protección social para este colectivo-el del paro y el del FOGASA-.”³⁷. La magistrada señala además que el FOGASA no se puede negar a pagar “por el hecho de que no se haya cotizado a la protección por el FOGASA ya que, aun siendo cierto, tal falta de cotización se debe a esa opción legislativa excluyente de esa protección que incurre en las infracciones normativas denunciadas y que, como tal, no puede generar ese efecto denegatorio de la prestación”³⁸.

La exclusión de la cobertura por el FOGASA era una diferencia de trato injustificada, además con la ratificación del Convenio 189 de la OIT y la recomendación 201 de la OIT sobre las trabajadoras domésticas, los Estados se comprometían a asegurar que las trabajadoras domésticas disfrutaran de unas condiciones que no sean menos favorables que las que se están aplicando al resto de trabajadores en general en lo referido a la protección de los créditos laborales en caso de fallecimiento de la persona empleadora o de insolvencia. Por eso, el RDL 16/2022 añade la relación laboral de este colectivo a la lista de beneficiarios de las indemnizaciones del FOGASA en caso de extinción del contrato o despido, modificando también el RD 1620/2011 en su art. 3b) para que se pueda aplicar a las personas trabajadoras de la relación laboral lo dispuesto en el art. 33 del ET.

³⁷ST Juzgado de lo Social N°. 32 de Barcelona de 14 de marzo de 2022, Rec. 200/2019.

³⁸ ST Juzgado de lo Social N°. 32 de Barcelona de 14 de marzo de 2022. Rec. 200/2019.

El art. 11.1 del RD 505/1985 en la letra d) incluye ahora a las personas empleadoras del servicio doméstico como obligados a cotizar: “Están obligados a cotizar al Fondo de Garantía Salarial: las personas empleadoras por las personas trabajadoras en el hogar familiar vinculadas entre sí en virtud de relación laboral de carácter especial”. Y, el artículo 19 de dicho RD especifica la cobertura en el caso de extinción del contrato de trabajo por las causas del art. 11.2 del RD 1620/2011, que se calculará a razón de 12 meses de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de seis mensualidades, sin que el salario diario, que es la base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

4. DESEMPLEO.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia TJUE C-389/20, 24 de febrero de 2022, declaró contrario al derecho comunitario que las empleadas del hogar no tuvieran derecho a paro, el TJUE señaló que el 95% de las empleadas del hogar son mujeres y se están vulnerando su derecho a percibir esta prestación una vez despedidas, “las empleadas del hogar son las únicas trabajadoras por cuenta ajena que quedaron excluidas del derecho a la protección por desempleo”³⁹. Esto, según este tribunal, estaba constituyendo una discriminación directa por razón de sexo a las prestaciones de la Seguridad Social, lo que implica la incapacidad de obtener otras prestaciones a las que podrían tener derecho las personas empleadas del hogar y cuya concesión está subordinada a la extinción del derecho a las prestaciones por desempleo. El TJUE consideró que esta exclusión supone una mayor desprotección social de las empleadas del hogar, traducida en una situación de desamparo social

³⁹ BENITO BENÍTEZ, M. *El reconocimiento de la protección por desempleo al servicio doméstico*, Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos, n.º 5, Universidad de Cádiz, 2022, pp. 13-22. P 2.

La sentencia mencionada tiene por objeto una petición de una decisión prejudicial plantada por el Juzgado de los Contencioso-Administrativo nº2 de Vigo (Pontevedra) ⁴⁰, se planteó la adecuación de varias Directivas relativas a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social⁴¹, y a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y educación, y de la exclusión de la protección por desempleo en el Sistema Especial de empleo en el hogar familiar del Régimen General de la Seguridad Social⁴². El Gobierno español y la Tesorería de la Seguridad Social alegaron que el trato diferenciado se explica por las características específicas de la categoría de empleadas del hogar y de la lucha contra el fraude y la economía sumergida, pero no se puede considerar una justificación adecuada para negar las prestaciones por desempleo a este colectivo el posible fraude ya que este existe en todas las pensiones, subsidios y prestaciones y “no por ello el legislador los suprime, si no que prevé mecanismos de prevención, sanción y control de estas situaciones” ⁴³.

La exclusión de la protección contra del desempleo implica la incapacidad de obtener otras prestaciones a las que podrían tener derecho las personas empleadas del hogar y cuya concesión está subordinada a la extinción del derecho a las prestaciones por desempleo. El TJUE consideró que esta exclusión implica una mayor desprotección social de las empleadas del hogar, traducida en una situación de desamparo social.

⁴⁰ SJCA de 29 de agosto de 2020, Rec. 42/2020.

⁴¹ 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

⁴² 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

⁴³ ALTUNA, A.Z. *Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta*. Fundación Alternativas, 2019. Pág. 10.

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

Con la aprobación del RDL 16/2022 todas las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar cotizarán al derecho a la prestación por desempleo, ya que suprime en su artículo tercero el artículo 251, letra d) 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, este artículo eliminaba el derecho a la prestación de desempleo para las empeladas del hogar, “La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo”.

Además, este artículo incorpora un nuevo párrafo 8º al artículo 267.1. a) a la Ley General de la Seguridad Social, este artículo menciona los supuestos en los que las personas trabajadoras se encuentran en situación legal de desempleo, añadiendo el supuesto de “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”

Tienen derecho las personas al servicio del hogar familiar si cuando finalice su contrato ha cotizado a desempleo, por lo menos, 365 días. Lo que afectará de manera positiva, según datos de la Seguridad Social, a 370000 personas trabajadoras del hogar afiliadas⁴⁴.

⁴⁴ Según datos de la Revista de la Seguridad Social. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Guía con todas las novedades en empleo del hogar para 2023: <https://revista.seg-social.es/-/20230123-novedades-hogar-2023>

III. CONCLUSIONES.

Del TFG realizado cabe extraer las siguientes conclusiones:

PRIMERA. – La precariedad y feminización de las empleadas del hogar es un tema crucial que necesitaba una atención urgente y una reforma legal que las protegiera adecuadamente garantizando que este colectivo tenga acceso a contratos de trabajo formales, salarios justos, beneficios laborales y seguridad social. Como hemos visto, el Real Decreto-ley 16/2022 pretende mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad social de este colectivo, avanzando hacia una sociedad más igualitaria.

SEGUNDA-Garantías de protección social y salud laboral: El reciente R.D.L 16/2022 representa un hito en la protección de las empleadas del hogar, ya que equipara sus condiciones laborales con las del resto de trabajadores, siguiendo las directrices de la Unión Europea y el Convenio 189 de la OIT. Esto asegura que las empleadas del hogar tengan acceso a la seguridad social y disfruten de protección en materia de salud y seguridad en el trabajo. Ahora, estas trabajadoras pueden contar con los mismos beneficios en caso de enfermedad o accidente laboral que cualquier otro empleado.

TERCERA. - Salario equiparado con el SMI: La equiparación del salario de las empleadas del hogar con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) establecido anualmente por el Gobierno de España supone una mejora sustancial en sus condiciones salariales. Sin embargo, es importante abordar situaciones que están sucediendo como es el hecho de que as personas empleadoras reduzcan las jornadas de trabajo de las empleadas del hogar para así reducir costes, ya que tienen que hacer frente a la subida del salario y a los costes de la Seguridad Social, o a que, una parte de estas empleadas del hogar, pasen a formar parte de la economía sumergida. Para frenar esta situación se introducen también ayudas de la Seguridad Social para contratar empleadas del hogar que comprenden bonificaciones del 45% o del 30% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para las Empleadas del Hogar, reducciones del 20% en la aportación

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondientes al Sistema Especial para Empleados del Hogar y bonificaciones del 80% en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y Fondo de Garantía Salarial.

CUARTA. – Protección por desempleo y FOGASA: La modificación de la Ley de la Seguridad Social también ha extendido la protección por desempleo a las empleadas del hogar en condiciones similares a otros trabajadores. Además, el acceso al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) les brinda respaldo en caso de despido o extinción del contrato debido a la insolvencia del empleador. Estas medidas representan un avance significativo en la seguridad laboral de este colectivo.

QUINTA. - Fin del desistimiento y protección frente al despido: El fin del desistimiento como forma de despido brinda mayor seguridad y estabilidad laboral a las empleadas del hogar. Ahora, cualquier despido debe justificarse, este cambio representa un significativo paso hacia la equiparación de las empleadas del hogar con otras personas trabajadoras, ya que antes del R.D.L 16/2022 se permitía despedir a estas trabajadoras sin justificación alguna, dejándolas desprovistas de las protecciones típicas que se aplican en situaciones de despido justificado. Con esta modificación se busca poner fin a esta situación y asegurar que las empleadas del hogar familiar gocen de las mismas garantías laborales que las del resto de personas trabajadoras. Se pretende reducir al mínimo las extinciones sin causa de dicho colectivo al tener que justificar de manera objetiva y adecuada la finalización de dichas relaciones laborales, además de brindar seguridad jurídica a las trabajadoras del hogar familiar al estipular que la relación solo puede ser terminada por el empleador basándose en ciertas razones específicas y legalmente establecidas, en contraprestación con la libertad previa que existía para poner fin a dichos contratos.

SEXTA. – Relación problemática con las instituciones protectoras de derechos laborales: La percepción de una relación distante y problemática entre las empleadas del hogar y las instituciones encargadas de proteger sus derechos, como la Inspección de Trabajo, debe ser abordada. Es fundamental generar un ambiente de confianza y facilitar el acceso a los recursos y protecciones que brinda el sistema. Además de promover un

mayor conocimiento de las leyes que rigen el trabajo doméstico entre las empleadas del hogar y las familias empleadoras esto es esencial para asegurar el cumplimiento de las normativas y garantizar una relación laboral justa y equitativa. **SÉPTIMA. - Desafíos para el futuro:** El R.D. 1596/2011, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a las personas trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de las personas empleadas del hogar establece en el art. 3.2 que “no es de aplicación a los empleados del 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” sería conveniente que en el desarrollo reglamentario se reconozcan el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad de este colectivo.

OCTAVA. - El R.D.L 1620/2022 es un importante avance en la equiparación de las condiciones laborales y de Seguridad Social de las empleadas del hogar con el resto de las personas trabajadoras, elimina desigualdades históricas que no tenían ninguna justificación, el trabajo doméstico comienza a recibir la importancia que merece, pero es necesario seguir aportando ideas y medidas para que esta norma se pueda aplicar a todas las personas que prestan sus servicios dentro del hogar familiar, para lo que hay que tratar también la situación de un gran número de trabajadoras extranjeras que no cuentan con la autorización de trabajo. Además, aunque el R.D.L 1620/2022 representa un importante avance hacia la equiparación de condiciones laborales de las empleadas del hogar, aún persisten desafíos por abordar. Es crucial asegurar que la normativa se aplique a todas las personas que prestan servicios dentro del hogar familiar, incluyendo a trabajadoras extranjeras sin autorización de trabajo. Esto implica la necesidad de políticas inclusivas y de regularización laboral para ofrecer igualdad de derechos a todas las empleadas del hogar.

NOVENA. -En definitiva, se destacan los avances significativos en la protección laboral de las empleadas del hogar a través de cambios legislativos recientes, pero también se señala la importancia de seguir trabajando para garantizar un entorno laboral justo, seguro y equitativo para este colectivo.

IV. BIBLIOGRAFÍA.

ALTUNA, A.Z. *Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta*. Fundación Alternativas, 2019.

AYALA DEL PINO, C. *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, 2022.

BENITO BENÍTEZ, M. El reconocimiento de la protección por desempleo al servicio doméstico. *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, n. °5, Universidad de Cádiz, 2022, 13-22.

CABALLERO PÉREZ, M *La desprotección social de las empleadas del hogar frente al desempleo. Una histórica discriminación en vías de superación dentro del sistema español de la Seguridad Social*. Dykinson, 2022.

CORRAL JUAN, A. María. *Las empleadas del hogar y la precariedad*. Alternativas Económicas, 2020.

DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M. *La relación laboral especial de los empleados del hogar: aspectos laborales y de seguridad social*. RJUAM, nº 2, pp. 137-165, 2011.

GARCÍA GUTIÉRREZ, A. *El trabajo del hogar: Estudio sobre las empleadas del servicio doméstico*. Editorial Tecnos, 2019.

GRAU PINEDA, C., QUINTERO LIMA, M. G. *El trabajo doméstico en España ya es trabajo decente*. *The conversation*, 2022.

LENZI, O. *Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España*. *Rev. Boliv. Del Derecho*. 17-24, 2019

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

LLOPIS J. B., CANO, E. C., GUAL, A. M., CAMPOS, J. V. P., ROSA, M. M. P., VELASCO, A. S., ...GARCÍA M. B. *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas del hogar*, 2020.

MONGUÍ, M. CÁCERES, P., EZQUIAGA, A. *Libro blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados de España*. ESIC, 2022.

PALOMINO SAURINA, P. *La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. *Información Laboral*, 5, 23-32, 2012.

PÉREZ DEL PRADO, D. *La protección por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar, barreras jurídicas y económicas que se han superado*. *Rev. De derecho de la Seguridad Social*, 15-22, 2022.

PICO GONZÁLEZ, B. E. *Empleadas de hogar: especial referencia a un colectivo olvidado*. *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 8, 2020.

QUINTERO LIMA, M. G. *La -incongruente- precariedad laboral del trabajo de cuidados. La necesaria revalorización jurídica*. *UNIVERSITAS. Revista De Filosofía, Derecho Y Política*, (39), 57-85, 2022.

ROMERAL HERNÁNDEZ, J. *Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar*. *E-Revista Internacional De La Protección Social*, 7(2), 31–57, 2022.

ÚBEDA MÉNDEZ, M. *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, 2023.

ÚBEDA MÉNDEZ, M. *Precedentes para una prevención de riesgos laborales para las empleadas de hogar*. Universidad de Málaga, 2022.

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), 191-223, 2023.

V. LEGISLACIÓN.

Directiva 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.

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

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 (refundición).

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

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Real Decreto-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.

Trabajo fin de grado.

Andrea Amado López.

Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

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.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.



Trabajo fin de grado.



Andrea Amado López.