



REVISTA
DERECHO SOCIAL
Y EMPRESA

**LAS RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL:
CUESTIONES DE ACTUALIDAD**

NÚMERO 22, ENERO DE 2025

ENERO A JUNIO DE 2025, FECHA DE CIERRE DICIEMBRE DE 2024

**LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO
DEL HOGAR FAMILIAR: ESTADO ACTUAL
Y AVANCES EN SU RÉGIMEN JURÍDICO**

Rocío Molina González-Pumariega

ENTIDADES EDITORAS



ISSN 2341-135X

LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR: ESTADO ACTUAL Y AVANCES EN SU RÉGIMEN JURÍDICO

*THE SPECIAL EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF THE FAMILY HOME SERVICE:
CURRENT STATUS AND PROGRESS IN ITS LEGAL REGIME*

ROCÍO MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Rey Juan Carlos

Fecha de recepción: 10/10/2024

Fecha de aceptación: 27/11/2024

SUMARIO: 1. UNA APROXIMACIÓN A LA REGULACIÓN NORMATIVA DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR. 2. DELIMITACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR. 3. SOBRE LA CONTRATACIÓN EN LA RELACIÓN ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR. 3.1. Ingreso y capacidad. 3.2. Requisitos formales 3.3. Periodo de prueba. 4. SOBRE LA RETRIBUCIÓN Y EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA RELACIÓN ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR. 4.1. Respecto a la retribución. 4.2. Tiempo de trabajo. 4.2.1. Jornada de trabajo. 4.2.2. Descansos y permisos. 5. ALGUNAS VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL. 6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. 6.1. Causalidad de la extinción. 6.2. Procedimiento particular de extinción. 6.3. Disposiciones comunes para todo tipo de extinción. 6.4. La protección por desempleo. 6.5. La protección del Fondo de Garantía Salarial. 7. LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD. 8. A MODO DE BREVE CONCLUSIÓN. 9. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: En poco más de una década, el régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar se ha transformado de manera radical. En él se han

ido introduciendo una serie de cambios y revisiones orientados en su mayoría hacia una equiparación cada vez mayor con el régimen común, teniendo como trasfondo la mejora de las condiciones laborales de las personas empleadas en el hogar familiar, la dignificación de su trabajo y el logro de la no discriminación de este colectivo y del derecho a la igualdad de trato. En estas páginas hacemos una aproximación al régimen jurídico vigente deteniéndonos incluso, aunque de forma breve dada su reciente aprobación, en su última reforma provocada por el reciente RD 893/2024 sobre protección de la seguridad y salud.

ABSTRACT: In little more than a decade, the legal regime of the special employment relationship of the family home service has been radically transformed. A series of changes and revisions have been introduced, most of which are aimed at bringing it more and more into line with the common regime, with the aim of improving the working conditions of family household employees, dignifying their work and achieving non-discrimination of this group and the right to equal treatment. In these pages we make an approach to the legal regime in force, stopping even, although briefly given its recent approval, in its last reform caused by the recent RD 893/2024 on safety and health protection.

PALABRAS CLAVE: Relación laboral especial del servicio del hogar familiar, regulación vigente, reformas y avances.

KEYWORDS: Special employment relationship of the family home service, current regulation, reforms and advances.

1. UNA APROXIMACIÓN A LA REGULACIÓN NORMATIVA DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

El conocido como trabajo doméstico o contrato de servicio doméstico podemos afirmar que comenzó su andadura en nuestro ordenamiento jurídico a finales del siglo XIX. Lo hizo regulado como parte del arrendamiento civil de servicios, en concreto por el Código Civil de 1889¹, y no formó parte de la legislación laboral hasta la aprobación de la Ley 16/1976, de 8 de abril². Se constituyó como relación laboral especial en el Estatuto de los Trabajadores de 1980³ (en adelante ET); sin olvidar un breve reconocimiento anterior como relación laboral en la Ley del Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931⁴. No obstante, su primer desarrollo normativo laboral se llevó a cabo mediante el RD 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar⁵, constituyéndose de esta forma en su primer marco regulador laboral cuya vigencia se extendió más allá de un cuarto de siglo. En enero de 2012 dicha regulación, que había devenido caduca por el excesivo tiempo transcurrido, fue reformada y sustituida por la contenida en el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar⁶.

La configuración como relación laboral de carácter especial en nuestro ordenamiento jurídico, significa que en ella concurren las notas esenciales y definitorias de laboralidad, es decir la ajenidad, dependencia, retribución, voluntariedad y el carácter personal de la relación, pero también algún factor peculiar o ciertas condiciones particulares en las que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada de la relación laboral común. La principal peculiaridad de esta relación al servicio del hogar familiar se encuentra en el lugar en que se



1 Artículos 1583-1587 del Código Civil de 24 de julio de 1889 (Alcubilla 1889, pp. 590 y ss).

2 Aranzadi, RCL, 1976, nº 766, pp. 952-961.

3 Art. 2.1 b) del ET [Aprobado mediante Ley 8/1980, de 10 de marzo (BOE 14 de marzo)]

4 Alcubilla, 1931, pp. 569-582.

Sobre los antecedentes, véase entre otros, QUESADA SEGURA, R. *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, Madrid, 1991, p. 13 ss. y CUEVA PUENTE, M.C. *La relación laboral especial de los empleados de hogar*, Lex Nova, Valladolid, 2005, p. 31 ss.

5 BOE de 13 de agosto.

6 BOE de 17 de noviembre.

prestan los servicios, el hogar familiar, como ya se reconocía en la Exposición de Motivos del RD 1424/1985 y se continuó manteniendo en el RD 1620/2011. Este ámbito particular puede exigir ciertas adaptaciones en su regulación o el establecimiento de previsiones específicas, sin embargo, es necesaria su justificación objetiva y razonable. En la norma de 2011 se dispone en el segundo párrafo de su Exposición de Motivos que “de modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercados; y en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo”.

La reforma de esta relación especial llevada a cabo por el RD 1620/2011 se sitúa en el proceso de aproximación de la regulación del servicio del hogar familiar a la normativa laboral común, que se inició con la integración en el Régimen General de la Seguridad Social del Régimen Especial de Empleados de Hogar a través de Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social⁷. En esta misma ley, en el apartado 5 de la Disposición adicional trigésima novena. *Integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social*, se disponía que “El Gobierno procederá a modificar la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, con efectos de 1 de enero de 2012”. Y es con este fin con el que se dictó dicho RD 1620/2011, como se señala en la misma Exposición de Motivos. Y aunque dicha norma supuso un avance en la aproximación de esta relación especial a la común estatutaria, y, por lo tanto, una mejora en la regulación de las condiciones de trabajo de las personas empleadas al servicio del hogar familiar tenía sus carencias y la aproximación no fue completa.

Años más tarde, en concreto en el año 2022, mediante el RD-L 16/2022, de 6 septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar⁸, se revisó el régimen jurídico de dicho trabajo para

• • • • •

7 BOE de 2 de agosto de 2011. Según lo dispuesto en el apartado primero de su Disposición adicional trigésima novena. *Integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social*. “1. Con efectos de 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar quedará integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un sistema especial para dichos trabajadores en los términos y con el alcance indicados en esta disposición y con las demás peculiaridades que se determinen reglamentariamente”.

8 BOE de 8 de septiembre.

mejorar sus condiciones, con aquel objetivo que venía persiguiéndose desde hacía años, de equipararlas a las de las personas trabajadoras por cuenta ajena de la relación laboral común “descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias”⁹. Tratando de igual forma, con esta reforma, de adecuar el régimen jurídico de la relación que analizamos a lo dispuesto en la normativa europea en materia de no discriminación¹⁰ y de incorporar definitivamente al ordenamiento español el Convenio 189 OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos¹¹; este Convenio garantiza los derechos de las empleadas y empleados de hogar para que disfruten de condiciones equitativas y no menos favorables que las aplicables al resto de personas trabajadoras en el ámbito laboral y respecto a la protección de seguridad social. Tal revisión y avances hacia una mejora de los derechos sociales de este colectivo también se precipita con la promulgación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 febrero 2022 (C-389/20)¹², a la que en la misma Exposición de Motivos de la norma se hace referencia; en esta sentencia se establece que las condiciones de seguridad social de este colectivo se encuentran en desventaja frente a otros, y no existe una justificación por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo, tomando en consideración que se trata de un sector altamente feminizado¹³.



9 Exposición de Motivos de la norma.

10 De nuevo en la Exposición de Motivos del RD-L 16/2022 expresamente alude a ello: “la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y el propio artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, establecen la prohibición de discriminaciones directas e indirectas en el trabajo”. Y sigue señalando que en consecuencia “la eliminación de cualquier diferencia de trato carente de justificación objetiva y razonable para las personas trabajadoras del hogar, de cualquier disposición que «sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo», es una obligación derivada del cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea”.

11 Hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011. Instrumento de adhesión de España al Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011 (BOE de 3 de abril de 2023) y entró en vigor para España el 29 de febrero de 2024.

12 TJCE 2022, 11.

13 Según consta en el párrafo número 45 de dicha disposición judicial, *Sobre el fondo*: “procede señalar que de los datos estadísticos presentados en las observaciones orales de la TGSS se desprende que, por una parte, a 31 de mayo de 2021, el número de trabajadores por cuenta ajena sujetos a dicho Régimen General era de 15872720, de los cuales 7770798 eran mujeres (el 48,96 % de los trabajadores) y 8101899 hombres (el 51,04 % de los trabajadores). Por otra parte, en esa misma fecha, el grupo de trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar contaba con

Reforma coherente a su vez con lo dispuesto en nuestra Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI)¹⁴, que recoge, en su art. 5, el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo y que prohíbe, en su art. 6, la discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

En definitiva, con la reforma de 2022 se trata de determinar que preceptos de los aplicables a las personas trabajadoras del hogar, cuya diferencia respecto del ordenamiento laboral común no esté justificada por razón de las peculiaridades de esta prestación de servicios, “deben ser objeto de revisión, corrección y, en su caso, derogación”, entre otras razones porque constituyen para este colectivo, formado “casi de manera exclusiva por mujeres, una diferencia de trato o una desventaja particular carente de justificación objetiva y razonable”¹⁵. Sin olvidar que, un alto porcentaje de tales mujeres son migrantes por lo que se deberían tener muy en cuenta las normas y políticas de extranjería para evitar a más abundamiento la discriminación específica a este colectivo o más aún, una discriminación múltiple¹⁶ y no olvidar tampoco, el alto nivel de empleo sumergido existente en este sector¹⁷ e infravalorado. En relación con la importante presencia de personal extranjero en este tipo de trabajo, se podía haber aprovechado para incluir alguna previsión específica respecto a su trabajo a los efectos de tener en cuenta sus especiales características y el dato de la persistente diferencia en las condiciones de trabajo que vienen arrojando las estadís-

.....
384175 trabajadores, de los cuales 366991 eran mujeres (el 95,53 % de los trabajadores incluidos en este sistema especial, esto es, el 4,72 % de las trabajadoras por cuenta ajena) y 17171 hombres (el 4,47 % de los trabajadores incluidos en dicho sistema especial, esto es, el 0,21 % de los trabajadores por cuenta ajena)”.

14 BOE 23 de marzo de 2007.

15 Exposición de Motivos.

16 Vid. VILLALBA SÁNCHEZ, A., “La discriminación por razón de sexo padecida por las empleadas del hogar familiar en la extinción de su contrato”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 470 (septiembre-octubre 2022), p. 56; muy significativo al respecto, lo que señala F. CAMAS RODA [“Obstáculos de la legislación laboral y del régimen jurídico de extranjería en la consecución de un trabajo decente para las trabajadoras migrantes del servicio doméstico”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, vol. 11, nº 1 (2021), p. 462]: “Ante la constatación de que el ámbito del servicio doméstico es cubierto de forma importante por mujeres migrantes, y que estas suelen percibir más discriminación por cualquiera motivos, empezando por el de nacionalidad, que las propias trabajadoras españolas, considero que deberían arbitrarse medidas para garantizar la eliminación de situaciones de discriminación en casos en que las trabajadoras sean extranjeras”.

17 En sentido similar, SANZ SÁEZ, C., “Un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar: Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 480 (2024), p. 144.

ticas que se publican entre las que disfrutaban el personal nativo en el mercado de trabajo y el inmigrante¹⁸.

A los cambios producidos que se enmarcan en la ya antigua y constante necesidad señalada de mejora de las condiciones de trabajo de las personas empleadas en el hogar familiar, podemos añadir la necesidad de tratar de dignificar una profesión poco valorada desde sus inicios, aunque imprescindible desde un punto de vista económico y social.

En consecuencia y con la entrada en vigor del RD-L 16/2022, se modifica, para mejorarla, la regulación laboral de la relación especial de este colectivo, destacando como importantes avances la supresión de la institución del desistimiento que permitía la extinción del contrato sin justa causa y la cobertura por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA); la regulación y protección por parte de la Seguridad Social¹⁹, con el reconocimiento al fin de la prestación por desempleo; y la regulación y protección de la seguridad y salud en el trabajo de este colectivo²⁰ encaminada a lograr la equiparación con la de cualquier otra persona trabajadora y a garantizar el derecho constitucional de protección del derecho a la salud; y como avance relevante, entre otros se establece la inclusión de esta relación laboral especial en el ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL)²¹. Un hecho también a señalar, muy



18 Al respecto, CAMAS RODA, F., “Obstáculos de la legislación laboral y del régimen jurídico de extranjería en la consecución de un trabajo decente para las trabajadoras migrantes del servicio doméstico”, *cit.*, pp. 461-462 y 471.

19 Respecto a esta reforma de la Seguridad Social, véase, entre otros, MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., “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*, n° 32 (2022), pp. 35-40, 43-44; sobre las carencias en la protección social de este colectivo, entre otros, MORALES ORTEGA, J.M., “Quiebras y ausencias en la protección social de las trabajadoras domésticas: la urgente y necesaria intervención legislativa”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 9, n° especial (2021), pp. 191-225.

20 Vid. sobre esta materia y su reforma, entre otras, SANZ SÁEZ, C., “Un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar: Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *cit.*, pp. 150-154; QUINTERO LIMA, M. G., “La desprecuarización de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas?” *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 473 (2023), pp. 112-117; MÉNDEZ ÚBEDA, 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*, n° 1(2023), pp. 189-217.

21 BOE de 10 de noviembre.

Se suprime el art. 3.4 de la LPRL por el art. 1.1 del RD-L 16/2022 y se añade una Disposición adicional decimoctava. *Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. “En el ámbito de la

reciente, esperado y destacado a efectos de la protección de seguridad y salud, es la aprobación del reglamento que desarrolla lo previsto en la reforma de 2022, el pasado 10 de septiembre, el RD 893/2024, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar²²; con él se trata de configurar el régimen preventivo de la relación laboral especial que nos ocupa, así como las obligaciones recogidas en la LPRL para introducir aquellas precisiones de las mismas que sean necesarias en el trabajo doméstico; más adelante nos detendremos en un breve análisis del mismo.

2. DELIMITACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Como sin duda es conocido, es una relación laboral que se concierta entre el titular del hogar familiar y la persona física que se compromete a prestar servicios de forma dependiente y por cuenta de aquel en dicho ámbito. El titular o representante del hogar familiar tiene la condición de empleador/a, y la persona que trabaja la de persona trabajadora o persona empleada de hogar. Se considera titular del hogar familiar el que lo sea “efectivamente” o el que aparezca “como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos”²³. Cuando la prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas²⁴. Se entiende que empleador no es exactamente el dueño de la vivienda, sino aquel que está al frente o asume la representación de un grupo de personas que convive en dicha vivienda, particularmente si conforman una familia en sentido jurídico. Se introdujo como novedad con la reforma de 2011 como supuesto que no estaba previsto en el viejo reglamento la prestación de servicios para un grupo, que no es familia y tampoco persona jurídica, pero que convive en una misma vivienda. En esta solución no encajaría la contratación de tareas

.....
relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad”.

22 BOE de 11 de septiembre.

23 Art. 1.3 RD 1620/2011.

24 Art.1.3 RD 1620/2011.

domésticas por parte de comunidades de propietarios, ya que no se da el requisito de que los empleadores “convivan en la misma vivienda”²⁵.

El objeto de esta relación laboral especial son en general “los servicios o actividades prestados para el hogar familiar”, en “cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas”, particularmente en lo que se refiere a “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”; pueden añadirse “otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”²⁶. Es de destacar la amplitud funcional que potencialmente puede alcanzar el trabajo al servicio del hogar familiar, del que el largo elenco de tareas incorporado sin carácter exhaustivo en el precepto constituye sólo una muestra, por lo que pueden incluirse otras dirigidas a la satisfacción de las necesidades propias del ámbito doméstico. La reforma 2011 introdujo una variación con efectos sustanciales: al sustituirse la referencia al cuidado o atención de los miembros de la familia “o de quienes convivan en el domicilio” que figuraba en la norma precedente, por “o de las personas que forman parte del ámbito doméstico y familiar”, constituye una ampliación del ámbito de prestación del servicio, puesto que parece relativizar la necesidad de que la persona atendida conviva en el hogar familiar.

La norma excluye expresamente varios supuestos de esta relación especial²⁷ que tienen ciertas similitudes con ella pero que carecen de alguno de los elementos constitutivos del contrato de trabajo o, en su caso, porque faltan elementos del tipo contractual especial del servicio del hogar familiar²⁸:

- a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se registrarán por la normativa laboral común²⁹. Se excluyen, en general, aquellas presta-

• • • • •

25 En este sentido, LLANO SÁNCHEZ, M., “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Actualidad Laboral*, nº 6 (2012), p. 3.

26 Art. 1.4 RD 1620/2011.

27 Art. 2 RD 1620/2011.

28 Cfr. LLANO SÁNCHEZ, M., “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *cit.*, p. 5.

29 No se encuadra dentro de un ámbito de esta relación laboral especial quien presta servicios en un local (agrupación de varios pisos en uno), en el que viven en común un grupo de personas vinculados a una organización religiosa que requieren de unos servicios permanentes y constantes de atención (limpieza de los inmuebles, comida, limpieza de la ropa, el planchado) similares a los de un establecimiento público. La entidad del lugar, el número de asistidos o residentes, el sistema de organización del trabajo, la dependencia de los usuarios de una organización ajena a ellos, y la amplitud del centro implican que no se trata de una relación vinculada con un hogar o entorno familiar sino con una residencia, donde

ciones de servicios que por su contenido pueden aproximarse a las tareas del hogar (limpieza, cuidado de enseres, etc.) pero que se realizan en el contexto de un negocio o una empresa. Hay en la norma, en concreto en el art. 2.3 del RD 1620/2011, una presunción de relación laboral de carácter común y, por tanto, no incluida en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, para la relación del titular de un hogar familiar con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos en aquel, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador. Dicha presunción se entiende salvo prueba en contrario, mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.

- b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal³⁰.

Tampoco se incluye como relación laboral especial de este tipo, la realización de tareas domésticas por trabajadores no contratados directamente por los titulares del hogar familiar sino a través de empresas de servicios, que mantienen con el empleado una relación laboral común y con el cliente una relación mercantil³¹.

- c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, 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 (LAAD)³². Son entidades o instituciones acreditadas, integradas en la Red de Servicios Sociales de las respectivas Comunidades Autónomas para prestar servicios a personas dependientes. La red de centros está formada por centros públicos de las CCAA, de las Entidades Locales, los centros de referencia estatal para la promoción de la autonomía personal y para la atención y cuidado de situaciones

.....
lleva a cabo su prestación de servicios al igual que en cualquier otra relación por cuenta ajena [STSJ País Vasco de 22 de septiembre de 2015 (AS 2015, 2219)].

30 BOE de 2 de junio.

31 La disposición adicional decimoséptima de la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE de 2 de agosto), establece que tal prestación “determinará el alta de tales trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de esas empresas”.

32 BOE de 15 de diciembre.

de dependencia, así como los privados concertados debidamente acreditados (art. 16 LAAD). Los servicios se prestan en el hogar de la persona dependiente o en un centro y la oferta es variada: servicios de Ayuda a Domicilio (art. 23 LAAD), servicios de Centro de Día y de Noche (art. 24 LAAD), servicio de Atención Residencial (art. 25 LAAD), entre otros³³. Asimismo, quedan excluidos de la relación laboral especial que estudiamos, aunque no los menciona su reglamento regulador, los cuidados contratados mediante la prestación económica vinculada al servicio (arts. 14.3 y 17 LAAD), en aquellos supuestos en los que no es posible la atención al dependiente por los centros públicos o privados concertados integrados en la Red SAAD. Según el art. 14.3 LAAD en estos casos los fallidos servicios de la Red deben sustituirse por servicios privados, contratados por el dependiente, y prestados “por una entidad o centro privado acreditado para la atención a la dependencia”. Otro supuesto que se excluye que tampoco señala el RD 1620/2011, es cuando se contrata de forma directa a un cuidador por la persona dependiente beneficiaria de la prestación económica de asistencia personal (art. 19 LAAD), que puede instrumentarse con una relación laboral común, pero no especial³⁴.

- d) 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 LAAD.
- e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del art. 1.3.e) ET.
- f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.



33 La doctrina judicial ya señalaba que: No tiene el carácter de domésticos, y por tanto no es objeto de esta relación especial, la actividad que consiste en el cuidado de una persona inválida irreversible, concretada en suministrar la medicación prescrita por el facultativo, poner inyecciones, tomar la tensión, darle baños y masajes, ayudarla a comer y otras actividades propias de un servicio de enfermera, aunque no se tenga esa titulación [STSJ, de Canarias de 17 de marzo de 2003 (JUR 2003,130036)]. Tampoco lo tiene el cuidado y atención de un anciano en una residencia geriátrica mediante contrato suscrito con varias personas físicas en las que no incide el requisito de la “titularidad del hogar familiar” [STSJ del País Vasco, de 1 de septiembre de 2004 (AS 2004, 3893)].

34 En este sentido, LLANO SÁNCHEZ, M., “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *cit.*, p. 5.

g) También se excluyen, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral, las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «a la par», mediante las que se prestan algunos servicios como el cuidado de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el art. 1.4, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos. La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el negocio jurídico llamado «a la par» (au pair) se diferencia en que el primero tiene las notas características típicas de una relación laboral (ajenidad, retribución, y dependencia), en tanto que el segundo supone la existencia de una convivencia familiar, asumiendo el conviviente la obligación de cuidar a los niños, enseñarles idiomas o alguna otra tarea adicional con carácter marginal y esporádico, y a cambio de esas actividades recibe alimentación, alojamiento o compensaciones de gastos que no tienen carácter salarial y no supone por ello una contraprestación a sus servicios o actividades en el seno de la familia con quien convive³⁵.

3. SOBRE LA CONTRATACIÓN EN LA RELACIÓN ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

3.1 Ingreso y capacidad

Respecto al ingreso en este tipo de trabajo, las personas que deseen contratar trabajadores para atender su hogar familiar pueden hacerlo de manera directa o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas³⁶. Esta previsión de control administrativo sobre las agencias de colocación y la gratuidad de los servicios prestados al trabajador, en el sector que tratamos ha tenido un impacto considerable ya que en este ámbito han venido operando tradicionalmente agentes intermediadores informales sin ánimo de lucro (Parroquias, ONGs, asociaciones, etc.) y agencias privadas que en muchos casos cobraban a los trabajadores por los servicios prestados³⁷.

Con esta labor de intermediación se debe garantizar en todo caso “el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de

.....

35 STSJ de Castilla y León, sede Valladolid, de 20 de mayo de 2000 (AS 2000, 2553).

36 Art. 4.1 RD 1620/2011.

37 LLANO SÁNCHEZ, M., “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *cit.*, p. 6.

origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate³⁸. Asimismo, la publicidad de las ofertas de empleo no podrá contener discriminación alguna basada en los motivos mencionados³⁹. Sin olvidar que esta última prohibición de discriminación sucede en cualquier otro tipo de actividad, su expresa mención en el reglamento regulador de esta relación puede tener especial importancia en un sector muy feminizado y con fuerte presencia de personas trabajadoras extranjeras. No obstante, entendemos, siguiendo a la doctrina⁴⁰, que las ofertas referidas a uno de los sexos no deben considerarse en todas las situaciones como discriminatorias, ya que la exigencia de un determinado sexo puede ser considerado como “requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar”⁴¹, y ello en orden a preservar el derecho a la dignidad e intimidad, especialmente cuando se contrata a una persona cuidadora para atender a una persona dependiente que necesita ayuda para realizar los actos más esenciales e íntimos de la vida⁴². Por otro lado, insistimos en que podía haberse aprovechado la reforma del 2022 para introducir en la norma reguladora alguna previsión específica respecto al ingreso y trabajo de las personas extranjeras en este sector a los efectos de tener en cuenta sus características especiales y evitar diferencias y/o discriminación frente a las trabajadoras españolas.

En el ámbito de la contratación y como es lógico en esta relación laboral especial son de aplicación las reglas generales sobre capacidad para contratar, incluidas las relativas a la contratación de personas extranjeras.



38 Art. 4.2 RD 1620/2011.

39 Art. 4.3 RD 1620/2011.

40 LLANO SÁNCHEZ, M., “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *cit.*, p. 6.

41 Así se señalaba en las antiguas y ya derogadas leyes de empleo: en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE 17 de diciembre de 2003), en su art. 22 bis. 2, y en la posterior ley de Empleo, aprobada mediante el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo (BOE de 24 de octubre de 2015) en su art. 35.2 en similares términos.

42 En la disposición adicional 7ª, de la vigente ley de Empleo, Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE de 1 de marzo de 2023) denominada *Acceso y consolidación del empleo de las mujeres* y lógicamente con este fin, se establece que “para garantizar la igualdad real y efectiva en el acceso y consolidación del empleo de las mujeres, con carácter excepcional y en tanto la tasa de desempleo femenino no se equipare a la tasa de desempleo total, se entenderá que no constituye discriminación por motivos de sexo en el ámbito del empleo y la ocupación la configuración de condiciones de trabajo y empleo específicas, si están justificadas, objetiva y razonablemente, por la concurrencia de una finalidad legítima y resultan adecuadas y necesarias para favorecer el acceso y la consolidación del empleo de las mujeres, sin que, en ningún caso, puedan comportar discriminación por discapacidad, salud, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Importante resulta destacar que este colectivo tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en su regulación específica y en los arts. 4 y 5 del ET (art.7.1 RD 1620/2011)⁴³. Y específicamente la norma señala que “el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”. El “incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado” (art.7.2 RD 1620/2011).

3.2 Requisitos formales

En cuanto a la forma que se exige en este tipo de contratos tenemos que tener en cuenta que fue retocada por la reforma llevada a cabo por el RD-L 16/2022. Con anterioridad dicho contrato de trabajo podía celebrarse por escrito o de palabra, aunque debía celebrarse por escrito cuando así lo exigiera una disposición legal para una modalidad determinada y, en todo caso, cuando su duración determinada fuera igual o superior a cuatro semanas⁴⁴. Cualquiera de las partes podía exigir, y en la actualidad también, que el contrato se formalizase por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. En defecto de forma escrita, el contrato de trabajo se presumía concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración fuera superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario que acreditara su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Con la nueva redacción del art. 5 tras la reforma de 2022 se establece que la forma del contrato se ajustará a lo previsto en el ET y se subraya la presunción del carácter indefinido de la relación laboral, que se producirá cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración de este; no obstante, se sigue contemplando en la norma que cualquiera de las partes puede exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Asimismo, y relacionado con el requisito de forma para este tipo de relación especial, existe la obligación de información de la persona empleadora a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y de las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito de acuer-

.....

43 STS de 22 de julio de 2022 (ROJ 2022, 3160) pronunciamiento interesante, sobre los derechos de información de una empleada del hogar relacionados con la protección de datos y la videovigilancia. Comentarios de la misma entre otros, LOUSADA AROCHENA, J.F., “Situación de vulnerabilidad y licitud de la videovigilancia” *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 8 (2022), pp. 1-8; PÉREZ ANAYA, R.M., “Videovigilancia encubierta, protección de datos y derecho de información de las personas empleadas del hogar familiar”, *Temas laborales*, nº165 (2022), pp. 265-285.

44 Antigua art.5 RD 1620/2011.

do con lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el art.8.5 del ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo⁴⁵; desde el año 2011 era para los contratos de duración superior a cuatro semanas, tras la reforma del año 2022, es para todos los contratos, sea cual sea su duración⁴⁶. Además de los extremos a que se refiere el art. 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, dicha información deberá comprender: las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia; la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de estos y el régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

Respecto a los modelos de contrato de trabajo, en el art. 5.5 del RD 1620/2011, se señala que según lo previsto en la “disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las personas empleadoras modelos de contratos de trabajo, así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo”, modelos tanto en formato electrónico descargable como en papel. Por otro lado, la comunicación al Servicio Público de Empleo (SPE) del contenido de los contratos de trabajo del servicio del hogar familiar se entenderá realizada por la persona empleadora mediante la comunicación en tiempo y forma del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la TGSS, acompañada en su caso del contrato de trabajo cuando este se haya formalizado por escrito. La TGSS deberá comunicar al SPE “el contenido mínimo de los contratos de trabajo”⁴⁷.

Sin duda estas modificaciones y nuevas exigencias formales tratan de conseguir que la relación laboral especial del servicio del hogar familiar sea más transparente, garantice la seguridad jurídica de estas personas trabajadoras y su trato más digno, y evite además por parte de la persona empleadora, prácticas abusivas y asimétricas que atenten contra la libertad contractual que debe regir toda relación laboral.

3.3 Periodo de prueba

En la actualidad, este contrato puede celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, “en los términos previstos en el ET y sus normas de desarrollo”⁴⁸; y las partes pueden concertar por escrito un periodo de prueba en los términos del artículo 14 del ET, sin que este periodo pueda exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo; durante el

.....

45 Art. 5.4 RD 1620/2011.

46 Siguiendo la dispuesto en la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

47 Disposición adicional primera RD 1620/2011.

48 Art. 6.1 del RD 1620/2011.

mismo, “el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el periodo de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de siete días naturales”⁴⁹. De esta forma entendemos que no se está imponiendo una regla de derecho necesario que obliga a pactar un preaviso, sino tan sólo que habrá que estar a los términos de lo pactado, si es que se pacta, pero con el límite máximo de siete días naturales de duración. La existencia de este posible preaviso constituye una diferencia entre el régimen especial y el ordinario o estatutario, ya que en este último no se regula preaviso alguno.

Por otro lado, si durante el periodo de prueba, se escinde el contrato, no parece exigible el derecho reconocido en el art. 11.4 del RD 1620/2011 para las personas empleadas internas, que impide que la decisión extintiva se lleve a cabo entre las 17:00 y las 8:00 horas del día siguiente⁵⁰.

4. SOBRE LA RETRIBUCIÓN Y EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA RELACIÓN ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

4.1 Respecto a la retribución

Las personas empleadas al servicio del hogar familiar tienen derecho como mínimo a una retribución equivalente al salario mínimo interprofesional en cómputo anual, en proporción a la duración de su jornada⁵¹. Esta cuantía puede mejorarse a través de pacto individual o colectivo (art. 8 RD 1620/2011).

El salario debe abonarse por la persona empleadora en metálico, ya sea en moneda de curso legal o “mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador”. En el caso de la “prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden”, eso sí, siempre que se garantice el pago en metálico de al menos la cantidad equivalente al salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y “sin que de la suma de los diversos conceptos pueda

• • • • •
49 Art. 6.2 del RD 1620/2011.

50 En este sentido, LLANO SÁNCHEZ, M., “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *cit.*, p.9.

51 En el año 2024 el salario mínimo interprofesional es de 37,8 euros/día o de 1134 euros/mes [RD 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024 (BOE de 7 de febrero de 2024)].

resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total”⁵². Cualquier incremento salarial debe hacerse mediante acuerdo entre las partes; en su defecto, el salario experimentará un incremento anual “igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos”, según lo publicado por la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el mes en el que “se completen doce consecutivos de prestación de servicios”⁵³.

Por otra parte, toda persona empleada en el hogar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de sus semestres. Su cuantía será la que acuerden las partes, en proporción al tiempo de trabajo en el semestre, aunque debe ser suficiente para garantizar, al menos el pago en metálico de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual⁵⁴.

Cuando este trabajo se realice por horas, en régimen externo, la retribución de este debe ser al menos la que se fije en la norma anual sobre el salario mínimo interprofesional para tales trabajadores⁵⁵, donde se incluyen “todos los conceptos retributivos” y se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas⁵⁶.

Como en el régimen común, y a los efectos de seguridad jurídica, es necesario documentar el pago del salario mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo de dicho pago, en la forma acordada entre las partes o, en su defecto, conforme a lo establecido en el art. 29.1 ET. El Ministerio de Trabajo es quien debe facilitar a las personas empleadoras los “modelos de recibos de salarios”⁵⁷

4.2 Tiempo de trabajo

4.2.1 Jornada de trabajo

Según dispone el art. 9 de su norma reguladora, la jornada máxima semanal de estas personas trabajadoras, será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia que se puedan pactar. El horario lo fijan mediante acuerdo las partes. Una vez concluida la jornada de trabajo y en su caso el tiempo de presencia, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar.

.....

52 Art. 8.2 del RD 1620/2011.

53 Art. 8.3 del RD 1620/2011.

54 Art. 8.4 del RD 1620/2011.

55 En la actualidad, 8.87 euros/hora efectivamente trabajada, según se dispone en el art. 4 del RD 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

56 Art. 8. 5 del RD 1620/2011.

57 Art. 8.6 del RD 1620/2011.

A su vez, las partes pueden pactar tiempos de presencia suplementarios al tiempo ordinario de trabajo, lo que obliga a la persona empleada a permanecer a disposición del titular del hogar, hasta su conclusión. El tiempo de presencia tendrá la duración que acuerden las partes, y será objeto de retribución o compensación en los términos pactados. Las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y, salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias⁵⁸. El tiempo de presencia debe pactarse respetando la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso, de modo que los tiempos de presencia no pueden incrementar el tiempo efectivo de trabajo establecido con carácter máximo, pero sí el tiempo global de permanencia o disposición de la persona empleada en el hogar familiar.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas, aunque puede reducirse a diez horas para la persona empleada interna, siempre que se compense el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas. Además, la persona trabajadora interna dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, no computables como tiempo de trabajo.

En esta relación laboral se pueden realizar horas extraordinarias conforme al art. 35 del ET, régimen general. No existen la obligación de registro de jornada en el caso de estas horas ni para los contratados a tiempo parcial.

Para los menores de dieciocho años, serán de aplicación los límites establecidos en el ET: sólo podrán realizar ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y media, y teniendo en cuenta si trabaja para varios, las realizadas para cada empleador; no podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno (entre las diez de la noche y las seis de la mañana); tendrán un descanso entre jornadas de doce horas como mínimo, y gozarán de un descanso semanal de al menos dos días consecutivos⁵⁹.

4.2.2 Descansos y permisos

Las personas empleadas del hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. Cuando no presten servicios en régimen de jornada completa (conforme a la duración máxima anteriormente mencionada), la retri-

• • • • •

58 Art.9.2 del RD 1620/2011.

59 Art. 9.8 RD 1620/2011.

bución de dicho período de descanso “se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas” (art. 9.5 RD 1620/2011).

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales; puede fraccionarse en dos o más periodos por acuerdo de las partes, siendo uno de ellos al menos de quince días naturales consecutivos. Las fechas de disfrute de vacaciones se pactarán por las partes. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por la persona empleadora atendiendo a las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por la persona empleada, aunque “deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute”. Durante el periodo o periodos de vacaciones el empleado de hogar no está obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros⁶⁰.

Asimismo, este tipo de trabajadores tiene derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en la legislación laboral general⁶¹.

5. ALGUNAS VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

La norma reguladora de la relación que analizamos no señala todas las posibles vicisitudes que pueden afectar al contrato de servicio del hogar familiar, sino que sólo se detiene en los tres supuestos para los que establece un régimen específico⁶².

Así hace referencia, en primer lugar, a la subrogación contractual por cambio del titular del hogar familiar, la cual procede si las partes la acuerdan previamente y se presume su existencia si la persona empleada del hogar sigue prestando sus servicios, “al menos, durante siete días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad del hogar familiar”. Es decir, el mantenimiento de la relación laboral por subrogación depende del consentimiento expreso o tácito de las partes.

Un segundo supuesto que destaca es el del traslado del hogar familiar a una localidad distinta; en este caso, el contrato se conserva si así se pacta por las partes, presumiéndose en este sentido si la persona empleada continúa prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. De nuevo, en esta situación como en la subrogación depende la conservación del contrato de trabajo del consentimiento o acuerdo de las partes, ya sea expreso o tácito. Por otro lado, la norma estipula que el traslado temporal del domicilio familiar puede justificar la suspensión del contrato. No obstante, en el caso de traslado, las partes pueden optar por el desistimiento, que deberá ser comunicado a la parte contraria,

.....

60 Art. 9.7 del RD 1620/2011.

61 Art. 9.6 RD 1620/2011 en relación con art. 37 ET.

62 Art. 10 del RD 1620/2011.

por escrito si la iniciativa fuese de la persona empleadora. La persona trabajadora tiene derecho, con independencia de quién desista, a la indemnización prevista con carácter general para los casos de desistimiento empresarial.

Una tercera vicisitud en la que se detiene el RD 1620/2011 es la situación de suspensión del contrato de trabajo doméstico debida a incapacidad temporal de la persona empleada de hogar, por “enfermedad o accidente”. Si la persona afectada es una persona empleada interna, tiene derecho a permanecer alojada en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización⁶³. Una vez superado ese plazo terminaría su derecho a permanecer alojada en el domicilio familiar, permaneciendo, eso sí con su contrato suspenso si continúa la situación de baja hasta que se agote la incapacidad temporal, como ocurriría con cualquier contrato laboral común.

Entendemos que son de aplicación en este tipo contrato las causas de suspensión previstas en la legislación laboral común (art. 45 del ET), siempre que resulten compatibles con las características de este trabajo.

6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Esta materia ha sido reformada en profundidad por el RD-L 16/2022. Ya en su Exposición de Motivos se alude y justifica señalando que “el artículo 11 es objeto de una intensa remodelación por la cual se eliminan la mayoría de las diferencias que existían con anterioridad y que hacían que la protección frente al despido sin causa fuera muy inferior a la establecida para el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena”

6.1. Causalidad de la extinción

En el régimen jurídico actual, la extinción de este tipo de relación laboral debe ser causal, como así ocurre con las extinciones laborales ordinarias, y por alguna de las causas establecidas en el art. 49.1 del ET, “aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación” (art. 11. 1 del RD 1620/2011). Además, con la reforma de 2022, se añaden nuevas causas de posible extinción que atienden a las particularidades de esta relación (art. 11. 2 del RD 1620/2011) y se suprime la figura del desistimiento, donde el titular del hogar familiar po-

.....
63 Art.10.3 del RD 1620/2011.

día resolver el contrato sin causa alguna⁶⁴, cuya pervivencia se justificaba en la importancia que la confianza tenía y tiene en esta relación laboral⁶⁵. Destacan los redactores de la norma, que es necesario eliminar la figura del desistimiento en esta relación laboral especial “desde el momento en que constituye una diferencia de trato no justificada en perjuicio de las trabajadoras que además tiene como efectos una mayor desprotección, un déficit de tutela en los casos de discriminación y un incremento de la precariedad y vulnerabilidad de este colectivo” (Exposición de Motivos). En consecuencia, se ha eliminado la posibilidad del desistimiento sin causa, y se ha previsto que la relación laboral de carácter especial pueda extinguirse por alguna de las tres nuevas causas, “siempre que estén justificadas”. Esta redundancia tiene una pretensión profundamente rupturista con la regulación anterior. La existencia de causa ya equivale a justificación. Y quizás la justificación se haya de interpretar aquí en el sentido de que no simplemente basta alegar la causa, sino que ha de ser probada⁶⁶.

En concreto estas posibles tres causas son: a) la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida. Se trataría por ejemplo de la pérdida del trabajo, o pérdidas o descenso de ventas de la actividad económica o profesional del titular del hogar familiar, o pase a situación de pensionista con menores ingresos, o pérdida total o parcial de alguna prestación, o incluso por un aumento de gastos. En definitiva, cualquier circunstancia sobrevenida que impidiese la asunción del gasto que supone dicha contratación. Podemos afirmar que se trata de una traslación al ámbito de esta relación especial de lo que supondría una causa objetiva económica para una empresa; b) la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindiera de la persona trabajadora del hogar. Se trataría por ejemplo del cambio en las necesidades de cuidado de los niños o de personas dependientes, que haga innecesario el trabajo del cuidador, como sería el ingreso de las mismas en un centro especializado; y cuando c) el comportamiento de la persona trabajadora fundamente la pérdida de confianza de la persona empleadora de manera “razonable y proporcionada”. De alguna forma podría entenderse que vendría a relevar la figura del expresamente ex-



64 Sobre esta figura extintiva véase, MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Thomson-Civitas, Madrid, 2007, pp. 70-73.

65 En esta relación se producen unas características especiales que surgen no sólo por el tipo de tareas realizadas sino también por el lugar de la prestación, el hogar familiar, que exige la forzosa convivencia entre las partes y que está basada en la mutua confianza de manera más fuerte que en la relación laboral común [STSJ Madrid de 15 de junio de 2000 (AS 2000, 3239)]; además, ello implica un alto grado de intimidad [STSJ Asturias 1 de marzo de 2002 (AS 2002, 711)].

66 QUINTERO LIMA, M. G., “La desprecuarización de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas?” *cit.*, p. 110.

tinto desistimiento, sin embargo, para el uso del desistimiento no hacía falta alegación de causa alguna mientras que en el presente caso sí será necesario la alegación de una causa razonable y proporcional. Quiere decir que no podrá utilizarse esta causa de extinción para una pérdida de confianza leve⁶⁷.

Otras posibles causas de extinción de la relación especial que analizamos, recogidas por la norma reguladora en otros de sus preceptos, son el traslado del domicilio familiar, que puede ser causa de desistimiento del empleador o del empleado (art.10.2 RD 1620/2011); y el incumplimiento empresarial de su deber de cuidado de “las debidas condiciones de seguridad y salud” que es justa causa de dimisión del trabajador (art.7.2 RD 1620/2011); causa, no obstante esta última que se podría incluir en el supuesto recogido en el art.49.1 j) de la regulación estatutaria común sin necesidad de especificidad alguna, como causante de un incumplimiento contractual de la persona empleadora.

Respecto a la extinción por alguna de las causas comunes del art. 49.1 del ET, en la regulación anterior a la reforma 2022, aunque eran causas de extinción del contrato las previstas con carácter general en dicha disposición estatutaria, se exceptuaban para la relación especial que nos ocupa las relativas a fuerza mayor, despido colectivo y despido objetivo por no resultar compatibles con esta relación⁶⁸.

Por su parte, el art. 11.2 del RD 1620/2011 recogía expresamente la figura del despido disciplinario, con la exigencia de que se notificase por escrito, y en caso de improcedencia declarada judicialmente el empleado tenía derecho a una indemnización de veinte días naturales de salario multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades, a abonar íntegramente en metálico. El mismo efecto se aplicaba al incumplimiento por el empleador de los requisitos formales del despido. La decisión de despido disciplinario no podía llevarse a cabo respecto del empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo cuando esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza. Extremo que en la actualidad sigue vigente para los supuestos de extinción de la relación⁶⁹.

Con anterioridad, y en el marco del RD 1424/1985, respecto a la relación laboral del servicio del hogar familiar⁷⁰, se llegó a afirmar que el despido sólo existía cuando, do-

.....

67 En la STSJ Galicia, de 5 octubre de 2023 (JUR 2024, 403358), se declara el despido procedente de una empleada de hogar por pérdida de confianza de la persona empleadora, por hechos descritos en la carta de despido no discutidos por la persona trabajadora, por trato descortés y amenazante contra su empleadora y, también, contra otros miembros de la unidad familia, siendo constitutivos de una falta muy grave.

68 Art.11.1 del RD 1620/2011.

69 Art. 11.4 de la versión actual del RD 1620/2011.

70 Vid. MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., *Extinción de las relaciones laborales especiales*, cit., pp. 75-76.

cumentalmente o de forma verbal, se fundamentaba en un incumplimiento contractual imputable al trabajador, o en los términos literales del art. 10.1 del RD 1424/1985 por las causas previstas en el ET⁷¹, es decir, el único despido que existía en esta relación especial era el disciplinario⁷², por lo que, cualquiera otra decisión del empleador que supusiera el cese del trabajador y no tuviera tal motivación causal, debería considerarse como desistimiento del empleador⁷³.

En ese mismo marco normativo se había declarado que el despido improcedente no generaba en la relación laboral del hogar familiar, el derecho a opción entre readmisión o indemnización, ni el pago de salarios de tramitación⁷⁴. La indemnización se calculaba tomando como base el tiempo efectivo de servicios⁷⁵; y se consideraron causa justificada de despido las ausencias reiteradas al trabajo que entrañaban desatención de las funciones encomendadas, como el cuidado de menores, la respuesta a llamadas telefónicas u otras afines⁷⁶. Ya en el vigente marco normativo, no se ha considerado dimisión de la empleada de hogar sino despido tácito cuando la persona empresaria le dio de baja en la seguridad social, sin comunicación ni formalidad alguna. El despido se declaró improcedente⁷⁷.

No obstante, así las cosas, respecto al despido nulo en la relación laboral especial que nos ocupa, podemos afirmar que el tema ha sido bastante controvertido desde sus primeros años de andadura, y más en concreto el posible despido nulo por vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas; e incluso, afinando más, cuando podía pro-

71 STS 5 de junio de 2002 (RJ 2002, 8133). Pueden verse los comentarios sobre esta sentencia de OTXOA CRESPO, I., “Despido y desistimiento en el contrato de trabajo doméstico”, *Aranzadi Social*, nº 16 (2002), pp. 31-34; GARCÍA QUIÑÓNEZ, J.C., “El desistimiento del empleador en la relación laboral especial de empleados de hogar”, *Relaciones Laborales*, nº 6 (2003), pp. 31-40; CUEVA PUENTE, M. C., “El despido disciplinario y el desistimiento “ad nutum” en la relación laboral doméstica”, *Relaciones Laborales*, nº 4 (2004), pp. 43-50.

72 SSTSJ Madrid 10 de septiembre, 12 de noviembre, 17 de diciembre de 1992 (AS 1992, 4421, 5693, 6237); 6 de julio de 1994 (AS 1994, 3141); 30 de octubre de 1995 (AS 1995, 3933); 15 de julio de 1996 (AS 1996, 3313); 7 de mayo de 1997 (AS 1997, 4690); 21 de septiembre de 1998 (AS 1998, 3322).

73 Doctrina manifestada en su día por el TCT en sus Sentencias de 13 de octubre y de 17 de noviembre de 1987 (AS 1987, 21376, 25272); de 15 de noviembre de 1988 (AS 1988, 7362).

Al respecto vid. también, entre otras, las SSTSJ Madrid 27 de junio de 1989 (AS 1989,529); 27 de febrero de 1990 (AS 1990, 939); 15 de julio de 1996 (AS 1996, 3313); 18 de mayo de 1999 (AS 1999, 1495); 20 de marzo de 2002 (AS 2002, 1506); la STSJ País Vasco 18 de abril de 2000 (AS 2000, 1598); la STSJ Andalucía/Sevilla 19 de febrero de 2001 (AS 2001, 2922); la STSJ Castilla-La Mancha 19 de octubre de 2001 (AS 2001, 4492); la STSJ Asturias 1 de marzo de 2002 (AS 2002, 711).

74 STS 5 de junio de 2002 (RJ 2002, 8133).

75 STCT 22 de septiembre de 1987 (RTCT 1987, 19550) .

76 STSJ Madrid 17 de diciembre de 1992 (AS 1992, 6237).

77 STS 14 de febrero de 2022 (JUR 2022, 79499).

ducirse discriminación por razón de sexo, motivado por el embarazo de la trabajadora⁷⁸. Según doctrina científica acreditada⁷⁹, el despido podría calificarse como nulo por violación de un derecho fundamental o libertad pública o porque su causa fuera una discriminación de las recogidas en la ley o en la Constitución. Asimismo, una parte de la doctrina judicial consideró que pese a no estar prevista esta calificación en la relación laboral especial del hogar familiar, ello no era obstáculo para su aplicación, al igual que sucedería con quien mantiene una relación laboral ordinaria o común, si bien sus consecuencias habían de modularse por afectar al derecho a la intimidad personal y familiar de los integrantes del hogar familiar y primar este último como consecuencia de la relación de confianza en la que se sustenta este vínculo laboral⁸⁰. De hecho, la doctrina judicial optó por eliminar el derecho de opción entre readmisión e indemnización y condenar a la indemnización al hallarse implicado el derecho a la intimidad personal y familiar⁸¹. Esta solución resultaba coherente con el carácter fiduciario de esta relación jurídica que impedía la continuación



78 Véase al respecto lo señalado en MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., *Extinción de las relaciones laborales especiales*, cit., pp. 73-77.

79 En este sentido, QUESADA SEGURA, R., *El contrato de servicio doméstico*, cit., pp. 207-208; RIERA VAYREDA, C., *El despido nulo*, Tirant Monografías, n° 127, Valencia, 1999 pp. 477-478; CUEVA PUENTE, M.C., *La relación laboral especial de los empleados de hogar*, cit., pp. 435-436.

80 En la STSJ Madrid, de 26 de septiembre de 2016 (JUR 2016, 252499) se señala expresamente que “si bien los efectos jurídicos que esta declaración (de nulidad) supone han de ser atemperados o, si se prefiere, modalizados en atención al derecho, también fundamental, a la intimidad personal y familiar que protege a quienes conviven en el hogar familiar”.

81 Entre otras véase, la STSJ Castilla y León 25 de febrero de 1991 (AS 1991, 1335) y la STSJ Cataluña de 7 de febrero de 1992 (AS 1992, 785). Y años después en continuidad con esta línea la STSJ Madrid, de 26 de septiembre de 2016 (JUR 2016, 252499), donde se entiende que, en estos casos, la decisión extintiva debía calificarse como nula, si bien sus efectos jurídicos debían ser los propios de un despido improcedente en cuanto al abono de la indemnización (sin posibilidad de readmisión), aplicando en estos casos el importe previsto en el art. 56.1 ET y no el establecido en la norma reguladora específica de este colectivo; todo ello sin perjuicio de la eventual indemnización adicional que podría corresponder por estar ante una vulneración de derechos fundamentales. Otro criterio judicial se desprende de una sentencia del TSJ Extremadura, de 15 de septiembre de 2016 (JUR 2016, 243919), en la que sin discutirse la posibilidad o no de readmisión, sin embargo a la hora de determinar el importe indemnizatorio, consideró aplicable la normativa específica de esta relación especial y no el ET, aunque sí condena a una indemnización adicional.

Vid. al respecto, GARCÍA LÓPEZ, R., “Extinción del contrato del empleado de hogar: desistimiento, despido y fuerza mayor”, *Actualidad Laboral*, n° 30 (1987), p. 1629; LÓPEZ CUMBRE, L., “La relación especial del servicio del hogar familiar [En torno al artículo 2.1.b)]”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 100 (2000), pp. 168-169.

imperativa de la misma⁸². Según jurisprudencia reciente⁸³, el despido es considerado nulo, aunque la empleadora no supiera que estaba embarazada, con derecho a una indemnización de treinta y tres días de salario por año trabajado y derecho a los salarios de tramitación, junto con la indemnización por daños y perjuicios por reparación del perjuicio causado por vulnerar un derecho fundamental. Además, la jurisprudencia reconoce que la declaración de nulidad del despido por encontrarse la trabajadora embarazada determina el abono de los salarios de tramitación hasta el día que se notificó la sentencia de suplicación que es la que por primera vez declaró la nulidad⁸⁴.

En un pronunciamiento más reciente de nuestro TS⁸⁵, aunque anterior a la reforma de 2022, sobre la calificación como despido nulo de una extinción del contrato de trabajo de una empleada del hogar familiar, se defiende la protección objetiva de la trabajadora embarazada, se rechaza la interpretación que se limitaba a prohibir el despido en función de la motivación subjetiva de la empresa y se extiende al despido injustificado de las empleadas del hogar, “en primer lugar, porque el artículo 11 del Real Decreto 1620/2011, no especifica nada sobre el despido nulo, lo que conduce a la aplicación supletoria del ET”; y “en segundo término, porque el embarazo de la trabajadora determina que se apliquen los criterios del artículo 55.5 del ET, siendo indiferente el conocimiento de tal circunstancia por el empleador”.

6.2. Procedimiento particular de extinción

Para llevar a cabo la extinción del contrato laboral al servicio del hogar familiar por alguna de las tres nuevas causas incluidas en 2022, se exige un procedimiento particular, diferente al previsto estatutariamente para el resto de las causas. En cierto sentido, podemos afirmar que se ha mantenido el régimen jurídico previsto para articular formalmente el desistimiento, donde el titular del hogar familiar podía resolver el contrato sin causa alguna, pero ahora exigiéndose causa para la extinción⁸⁶. Según disponía el art. 11 de la norma reguladora en su

82 APILLUELO MARTÍN, M., “Despido y relaciones laborales especiales”, en AA. VV (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.) *El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Aranzadi, Pamplona, 2004, p. 558. En sentido crítico con esta postura, aunque no totalmente contrario, y exponiendo ciertos matices, que en nuestra opinión llevan a soluciones similares que las expuestas, vid. CUEVA PUENTE, M.C., *La relación laboral especial de los empleados de hogar*, cit., pp.436-441.

83 STS de 11 de enero de 2021 (JUR 2022, 39444).

84 STS de 29 enero de 2020 (RJ 2020,832).

85 STS de 11 de enero de 2022 (RJ 2022, 38).

86 En este sentido, QUINTERO LIMA, M. G., “La desprecarización de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas?” cit., p. 111.

redacción anterior, el desistimiento podía decidirse en cualquier momento del transcurso de la relación laboral y comunicarse mediante escrito en el que constara, de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral, con unos plazos de preaviso y puesta a disposición de una indemnización muy similares a los casos que analizamos. A partir de la nueva regulación, la decisión de extinguir el contrato por alguna de las tres causas expuestas 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. Y esto en un plazo que depende de la duración de la prestación de servicios. Si esta hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de 20 días. En los demás supuestos el preaviso será de 7 días. Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora debe poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente a 12 días de salario por año de servicio con el límite de 6 mensualidades.

Durante el período de preaviso, la persona empleada del hogar que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de 6 horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo. La persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

Si se incumplen los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación extintiva o la puesta a disposición de la indemnización, se presume que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el ET. Esta presunción no se aplica en el caso de la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la persona empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

6.3. Disposiciones comunes para todo tipo de extinción

La decisión extintiva, en el caso de las personas trabajadoras internas, no podrá llevarse a cabo entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social debe facilitar a las personas empleadoras modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a las personas trabajadoras

La finalización de este tipo de contratos se debe comunicar al Servicio Público de Empleo, y se entenderá realizada por la persona empleadora mediante la comunicación en

tiempo y forma de la baja en la Seguridad Social ante la TGSS, que deberá pasar tal información al Servicio Público de Empleo.

6.4. La protección por desempleo

La reforma 2022 provocó modificaciones importantes y podemos calificar como positivas de la LGSS⁸⁷ en la línea de mejora de protección del colectivo de personas trabajadoras al servicio del hogar familiar y de su equiparación de derechos, así suprimió la exclusión de la contingencia de desempleo en la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar, de forma que quedó incluida esta contingencia, y añadió un nuevo apartado en el art. 267.1.a), el octavo, para que constara como situación legal de desempleo, la extinción por alguna de las causas justificadas contenidas en el nuevo art. 11.2 del RD 1620/2011. Con esta cobertura, la reforma pretendía paliar la frecuente situación de desamparo o vulnerabilidad en este régimen que sufría este colectivo, al tratarse de trabajos en muchas ocasiones a tiempo parcial e intermitentes, con extinciones contractuales repentinas, sea por fallecimiento de la persona empleadora o por extinciones sin causa justificada.

En este sentido, la importante jurisprudencia comunitaria⁸⁸ ya mencionada con anterioridad establecía que no se podía privar a las personas trabajadoras del hogar del acceso a la contingencia del desempleo. En definitiva, la contingencia por desempleo forma parte ya de la acción protectora de la Seguridad Social en este régimen desde la entrada en vigor de la reforma 2022⁸⁹. Una vez reconocido este derecho al desempleo, entran en juego los requisitos previstos en el art. 266 de la LGSS, que las trabajadoras deberán cumplir para tener derecho a la prestación por desempleo en el nivel contributivo.

87 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 (BOE de 31 de octubre). Se ha suprimido la letra d) del art.251 LGSS por el art. 3.1) del RD-L 16/2022.

88 STJUE 24 de febrero de 2022, C-389/20. Al respecto, vid., MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., “La legislación española que excluye constitutivamente de las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, resulta discriminatoria y contraria al derecho social de la Unión Europea (Conclusiones del Abogado General del TJUE en el asunto C-389/20)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº 29 (2021), pp. 13-23.

89 La cotización es obligatoria desde el 1 de octubre de 2022. Las bases de cotización serán las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y el tipo de cotización es el 6,05%, siendo el 5% a cargo del empleador de hogar, y el 1,05% a cargo del empleado de hogar; a partir de enero de 2023 la cotización se determina de acuerdo con lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

6.5. La protección del Fondo de Garantía Salarial

Otra mejora importante y favorable para el colectivo que estudiamos producto de la reforma 2022, es que las nuevas causas extintivas tienen la cobertura de FOGASA. La exclusión de la cobertura por FOGASA a las personas trabajadoras en el hogar era una diferencia de trato injustificada, dado que en la actualidad es posible la declaración de insolvencia de las unidades familiares por Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social⁹⁰. Asimismo, la ratificación del Convenio 189 de la OIT aconseja ir más allá, habida cuenta de que la Recomendación número 201 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecha en Ginebra el 16 de junio de 2011, compromete a los Estados “a asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador”⁹¹.

En este sentido, se ha modificado el ET para incluirlas en el ámbito de protección de FOGASA, siempre que concurra insolvencia por parte del titular del hogar familiar y medie sentencia, auto, acto de conciliación judicial, a favor de los trabajadores, reconociendo las correspondientes indemnizaciones a causa de despido o por extinción de sus contratos⁹².

En consecuencia, la reforma ha modificado el Reglamento sobre organización y funcionamiento de FOGASA, el RD 505/1985 de 6 de marzo, que detalla la cobertura en el caso de extinción del contrato de trabajo por las nuevas causas extintivas, proporcionándose una cobertura indemnizatoria a las personas trabajadoras del servicio doméstico en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras. Se establece en concordancia para las personas empleadoras la obligación de cotizar a FOGASA, por las personas trabajadoras en el hogar familiar vinculadas con ellas en virtud de relación laboral de carácter especial⁹³.

La cuantía de la indemnización que procedería abonar a FOGASA se calculará a razón de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias⁹⁴.

• • • • •

90 BOE de 29 de julio.

91 Exposición de Motivos del RD-L 16/2022.

92 Art. 33. 2 del ET redactado por RD-L 16/2022.

93 Art. 11.1. d) del RD 505/1985 redactado por RD-L 16/2022. La cotización es obligatoria desde el 1 de octubre de 2022. Las bases de cotización serán las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y el tipo de cotización es el 0,2%; a partir de enero de 2023 la cotización se determina de acuerdo con lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

94 Art. 19.6 del RD 505/1985 redactado por RD-L 16/2022.

7. LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD

Con la aprobación del RD-L 16/2022, se producen avances importantes en la regulación de la protección de la seguridad y salud del personal al servicio del hogar familiar, encaminados a lograr la equiparación con la de cualquier otra persona trabajadora y a garantizar el derecho constitucional de protección del derecho a la salud. Para ello, en primer lugar, se incluye la relación especial en el ámbito de aplicación de la LPRL, como en su momento señalamos, sin implicar en modo alguno que este colectivo careciese del derecho a una protección de seguridad y salud en el trabajo, aunque su regulación fuera, podríamos afirmar genérica e inespecífica respecto a las medidas a adoptar y las condiciones a respetar⁹⁵; en segundo lugar, se añade una disposición adicional decimoctava, a fin de garantizar, a través del correspondiente desarrollo reglamentario (que como sabemos se acaba de producir y en los párrafos siguientes comentaremos), ese nivel de protección de la seguridad y salud de este colectivo, haciéndose especial mención al logro de una protección eficaz en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, sin olvidar las características específicas del trabajo doméstico; por otro lado, en la disposición adicional cuarta, se da un plazo de seis meses para la constitución de una comisión de estudio (a día de hoy sin constituir) cuyo objetivo es la inclusión de la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades profesionales regulado en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, a efectos de que se identifiquen y se corrijan las deficiencias que existen en el ámbito de la protección ante las enfermedades profesionales de los trabajos desarrollados mayoritariamente por mujeres. En la medida en que el listado de enfermedades sea más exhaustivo, y permita un mejor análisis de las mismas será mejor la prevención de sus riesgos en general⁹⁶ y la protección de este colectivo en concreto. Por último, señalar que, en la disposición adicional sexta, se insta al Gobierno a desarrollar “políticas de formación y acreditación para las personas empleadas de hogar”.

El hecho de que la relación laboral especial del servicio del hogar familiar haya quedado encuadrada en el ámbito de aplicación de la LPRL conlleva derechos y obligaciones para las

• • • • •

95 Al respecto véase, SANZ SÁEZ, C., “Un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar: Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *cit.*, pp. 150-151.

96 MÉNDEZ ÚBEDA, 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”, *cit.*, p. 207.

partes en materia de evaluación de los riesgos del puesto de trabajo, de equipos de protección y de vigilancia de la salud, así como la aplicación del régimen de responsabilidades administrativas, civiles, penales o por recargo de prestaciones. No obstante, no podemos olvidar que una de las principales particularidades de la relación es, sin duda, la dificultad que conlleva garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable: la naturaleza de la persona empleadora –el hogar familiar no es una empresa en un sentido organizativo– ha llevado a una tradicional exclusión de la normativa de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, en la norma reformadora de 2022, aun destacando que un hogar no tiene las características de una empresa, se señala que ello no puede ir en detrimento de la prevención y protección del trabajo en el hogar, resultando esencial para la equiparación de derechos a nivel de la Unión Europea, de la OIT Convenio número 189, y del derecho constitucional a la salud que corresponde a todas las personas. La entrada en vigor de esta inclusión fue el 9 septiembre de 2022, estableciéndose de momento un marco genérico, al definirse que en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad⁹⁷. Es por ello que la reforma abrió la vía del desarrollo reglamentario para la regulación y concreción de lo previsto, dando la norma un plazo al Gobierno de 6 meses desde su publicación⁹⁸. Sin respetar este plazo y con bastantes meses de retraso eso sí, se acaba de aprobar y publicar el reglamento que desarrolla lo previsto en la reforma de 2022 sobre esta materia, el RD 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

Según se señala en su Exposición de Motivos, en esta norma se concreta, en aras de articular el derecho a la seguridad y salud de estas personas trabajadoras con los factores característicos de esta relación laboral de carácter especial, el elenco de derechos de las personas trabajadoras del hogar familiar y de los correlativos deberes de las personas empleadoras otorgando la seguridad jurídica necesaria para su efectividad. Asimismo, el RD 893/2024 destaca como su impacto excede al ámbito de la prevención de riesgos laborales, alcanzando al derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, derecho muy presente en la evolución de la regulación jurídica de la relación especial que nos ocupa. “El avance en los derechos reconocidos a este colectivo constituye una cuestión de justicia social al ser una profesión altamente feminizada”. Se tienen en cuenta así los criterios generales de actuación de los poderes públicos según el art. 14 de la LOI, y, “concretamente, la integración del principio de igualdad de trato en

• • • • •

97 Disposición adicional decimoctava añadida en la LPRL por el RD-L 16/2022.

98 Disposición final sexta.2 del RD-L 16/2022. La publicación fue el 8 de septiembre de 2022.

la política laboral con el fin de evitar la segregación laboral y potenciar el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico”. Mediante el reciente reglamento, se busca además visibilizar las enfermedades profesionales que aquejan a las personas trabajadoras del hogar familiar ya que se considera que al no existir hasta la presente revisión un derecho a la vigilancia de salud en el ámbito laboral se enfrentaban a mayores dificultades que el resto de las personas trabajadoras para su reconocimiento.

Analizando brevemente el contenido del RD 893/2024, podemos señalar que el derecho a la protección de los riesgos laborales en el empleo del hogar familiar para las personas trabajadoras, según su art. 2, genera el correlativo deber de la persona empleadora de protección frente a tales riesgos laborales. Así, y teniendo en cuenta lo dispuesto reglamentariamente, la persona empleadora deberá: realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que prestan servicios en el servicio del hogar familiar y si los resultados de dicha evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, deberá adoptar las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, documentándolas por escrito con la fecha concreta de su adopción y entregando copia a la persona trabajadora a efectos de información (art. 3); proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados y de forma gratuita (art. 4); asegurarse, para cumplir con el deber de protección establecido en el art. 2, de que las personas trabajadoras tienen a su disposición toda la información necesaria en relación con los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos (art. 5.1); permitir la participación de las personas trabajadoras en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el servicio del hogar familiar (art. 5.2) y facilitar y permitir que reciban una formación en materia preventiva en el momento de su contratación. Dicha formación será única, a través de la plataforma formativa prevista en la disposición adicional quinta (art. 5.3); informar lo antes posible a las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de un riesgo inminente y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección, y adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio (art. 6); organizar la actividad preventiva (art. 7); vigilar el estado la salud de las personas trabajadoras y podrá incluir un reconocimiento médico (art. 8) y deber de protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género. Para ello, se establece que el abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora no podrá considerarse dimisión ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato en virtud del art. 50 del ET y de

la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, de conformidad con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social⁹⁹ (disposición adicional segunda del RD 893/2024).

Para el cumplimiento de la obligación de elaborar la evaluación inicial de riesgos se establece que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo de diez meses desde la publicación de esta norma, elaborará y pondrá a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, una herramienta que facilite el cumplimiento de las obligaciones referidas (disposición adicional primera del reglamento).

Se establece expresamente que no será de aplicación a las personas empleadas de hogar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales (disposición adicional cuarta). Se podría cuestionar esta exclusión en base a que una norma reglamentaria no puede excluir la aplicación de una norma con naturaleza legislativa como es la LGSS, y en concreto de su art. 164 donde se regula el recargo; por otra parte, el art. 251 de dicha LGSS, en sede de acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar no excluye expresamente el recargo de prestaciones.

Aunque en la disposición final quinta del RD 893/2024 se establece su entrada en vigor el pasado 12 de septiembre, las obligaciones previstas en este reglamento no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno. Transcurrido dicho plazo, las obligaciones respecto de la formación serán de aplicación a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva. De igual manera, una vez transcurrido el plazo de seis meses mencionado, las obligaciones de reconocimiento de la salud serán de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la disposición adicional sexta. Podemos afirmar, por tanto, que la norma no ha entrado en vigor, y queda pendiente del desarrollo de una “herramienta” por parte del Ministerio, con fechas indeterminadas y con probable demora, lo que motiva cierta inseguridad jurídica y perplejidad ante lo dispuesto para la aplicación de la misma.

La lectura de esta norma nos genera una serie de dudas acerca de lo regulado y la necesidad de reflexionar sobre un modelo que resulte realmente efectivo para lograr los fines propuestos, es decir la protección y el derecho a la seguridad y salud de estas personas en su trabajo. Tanto

•••••
99 BOE de 11 de octubre.

las especialidades y particularidades del empleo en el hogar familiar, que no es una organización productiva empresarial al uso, como sabemos y la normativa aplicable reconoce, como las vicisitudes y problemas que en el hogar se producen, quizá requieran de otro tipo de enfoques instrumentales, y no sólo de la adaptación o retoque de lo ya implantado en el empleo ordinario por cuenta ajena. Nos preocupa, además, la sobrecarga de responsabilidad sobre la persona empleadora y el ámbito privado y su posible efecto en la contratación informal de estas personas; sin olvidar por otro lado la dificultad, que no imposibilidad, que puede conllevar lograr la compatibilidad de esta protección con los derechos a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad personal y familiar.

8. A MODO DE BREVE CONCLUSIÓN

En definitiva y ya en general respecto a las sucesivas reformas que se han ido produciendo del régimen jurídico de esta relación laboral especial, podemos afirmar que han supuesto importantes avances hacia la equiparación de su régimen regulador con el régimen laboral común; se han mejorado las condiciones laborales de las personas empleadas en el hogar familiar, teniendo como base además la dignificación de su trabajo y la eliminación de la discriminación laboral de este colectivo, así como el logro de un trato en igualdad de condiciones al resto del personal laboral.

No obstante, una total equiparación de dichos regímenes laborales corre el riesgo de obviar que la relación laboral del servicio del hogar es, en esencia, una relación basada en una especial confianza y que se desarrolla en el domicilio familiar. Por esta razón, nos surgen dudas sobre el que puedan equipararse plenamente ambos regímenes y más en concreto la posición de la persona empleadora común con la de la persona empleadora doméstica.

Es incuestionable que las mejoras que dichos avances conllevan para la persona trabajadora son positivas, incluso podemos afirmar que muy positivas, sin embargo, respecto a la persona empleadora no lo tenemos tan claro o más concretamente, nos cuestionamos los efectos de los mismos. No debemos olvidar que la relación analizada comprende tanto los trabajos relacionados con el hogar familiar, tareas domésticas en general, como el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y en este terreno el grado de satisfacción en la relación tiene que ser pleno. No tenerlo en cuenta podría llevar a apartarse de la realidad a regular y proteger.

9. BIBLIOGRAFÍA

- APILLUELO MARTÍN, M., “Despido y relaciones laborales especiales”, en AA. VV (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.) *El despido: aspectos sustantivos y procesales*, Aranzadi, Pamplona, 2004.
- CAMAS RODA, F., “Obstáculos de la legislación laboral y del régimen jurídico de extranjería en la consecución de un trabajo decente para las trabajadoras migrantes del servicio doméstico”, *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, vol. 11, nº 1 (2021).
- CUEVA PUENTE, M. C., “El despido disciplinario y el desistimiento “ad nutum” en la relación laboral doméstica”, *Relaciones Laborales*, nº 4 (2004).
- CUEVA PUENTE, M.C. *La relación laboral especial de los empleados de hogar*, Lex Nova, Valladolid, 2005.
- GARCÍA LÓPEZ, R., “Extinción del contrato del empleado de hogar: desistimiento, despido y fuerza mayor”, *Actualidad Laboral*, nº 30 (1987).
- GARCÍA QUIÑÓNEZ, J.C., “El desistimiento del empleador en la relación laboral especial de empleados de hogar”, *Relaciones Laborales*, nº 6 (2003).
- LLANO SÁNCHEZ, M., “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Actualidad Laboral*, nº 6 (2012).
- LÓPEZ CUMBRE, L., “La relación especial del servicio del hogar familiar [En torno al artículo 2.1.b)]”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 100 (2000).
- LOUSADA AROCHENA, J.F., “Situación de vulnerabilidad y licitud de la videovigilancia” *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 8 (2022).
- MÉNDEZ ÚBEDA, 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*, nº 1(2023).
- MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R., *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Thomson-Civitas, Madrid, 2007.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., “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*, nº 32 (2022).
- MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., “La legislación española que excluye constitutivamente de las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, resulta discriminatoria y contraria al derecho social de la Unión Europea (Conclusio-

- nes del Abogado General del TJUE en el asunto C-389/20)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, nº 29 (2021).
- MORALES ORTEGA, J.M., “Quiebras y ausencias en la protección social de las trabajadoras domésticas: la urgente y necesaria intervención legislativa”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 9, nº especial (2021).
- OTXOA CRESPO, I., “Despido y desistimiento en el contrato de trabajo doméstico”, *Aranzadi Social*, nº 16 (2002).
- PÉREZ ANAYA, R.M., “Videovigilancia encubierta, protección de datos y derecho de información de las personas empleadas del hogar familiar”, *Temas laborales*, nº 165 (2022).
- QUESADA SEGURA, R. *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, Madrid, 1991.
- QUINTERO LIMA, M. G., “La desprecuarización de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas?” *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 473 (2023).
- RIERA VAYREDA, C., *El despido nulo*, Tirant Monografías, nº 127, Valencia, 1999
- SANZ SÁEZ, C., “Un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar: Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, 480 (2024).
- VILLALBA SÁNCHEZ, A., “La discriminación por razón de sexo padecida por las empleadas del hogar familiar en la extinción de su contrato”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 470 (septiembre-octubre 2022).