



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

**PROTECCIÓN SOCIAL A LAS  
EMPLEADAS DE HOGAR: ESPECIAL  
REFERENCIA A LA PRESTACIÓN POR  
DESEMPLEO**

Autor: Gabriela Martín Fernández del Riego

5º E5  
Derecho Laboral

Tutor: Martín Ochoa Díaz

Madrid

Abril 2023

## **Resumen**

La profesión de empleados de hogar en España ha sido históricamente una de las más desprotegidas y marginadas en comparación con el resto de las profesiones. En su regulación en el ordenamiento jurídico español, se considera como una relación laboral de carácter especial debido a que esta profesión se desempeña en un ámbito doméstico, lo que supone una relación más cercana y personal entre empleado y empleador. Como resultado, los trabajadores del hogar han estado en una situación de desventaja en términos de derechos, especialmente en el ámbito de la Seguridad Social.

Sin embargo, una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el año 2022, tras analizar la situación de los empleados de hogar en España y comprobar que esta profesión esta conformada casi en su totalidad por mujeres, determinó que la normativa española que no reconocía el acceso a la prestación por desempleo a esta profesión constituía una discriminación indirecta por razón de género.

De este modo, este trabajo tratará de analizar la situación de esta profesión, el proceso jurídico que llevó a la reforma, las diferentes posiciones de las partes involucradas y examinará la nueva normativa y sus posibles repercusiones.

Palabras clave: Prestación por desempleo, empleadas de hogar, servicio doméstico, discriminación indirecta por razón de sexo, Seguridad Social, cotización.

## **Abstract**

The profession of domestic workers in Spain has historically been one of the most unprotected and marginalized compared to other professions. In its regulation in the Spanish legal system, it is considered a special employment relationship because this profession is carried out in a domestic setting, which involves a closer and more personal relationship between employee and employer. As a result, domestic workers have been at a disadvantage in terms of rights, especially in the field of Social Security.

However, a judgment by the European Court of Justice in 2022, after analyzing the situation of domestic workers in Spain and verifying that this profession is almost entirely made up of women, determined that Spanish legislation that did not recognize access to unemployment benefits for this profession constituted indirect discrimination on the grounds of gender.

Therefore, this work will analyze the situation of this profession, the legal process that led to the reform, the different positions of the parties involved, and examine the new regulations and their possible consequences.

Key words: Unemployment benefit, household employee, domestic services, indirect discrimination based on sex, Social Security, contribution.

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA</b>	<b>5</b>
<b>1.1. Contexto de la profesión</b>	<b>6</b>
<b>2. NORMATIVA PREVIA</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Relación laboral de carácter especial, Real Decreto 1620/2011</b>	<b>7</b>
<b>2.2. Empleados de hogar en la Seguridad Social, Ley 27/2011</b>	<b>11</b>
<b>3. REGULACIÓN INTERNACIONAL: DIRECTIVAS EUROPEAS Y CONVENIOS INTERNACIONALES</b>	<b>14</b>
<b>4. PROCESO JUDICIAL PREVIO A LA REFORMA</b>	<b>17</b>
<b>4.1 Demanda ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Vigo</b>	<b>17</b>
<b>4.2 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea</b>	<b>23</b>
<b>4.3 Sentencia Juzgado Contencioso-Administrativo</b>	<b>24</b>
<b>6. JURISPRUDENCIA QUE RECONOCE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO</b>	<b>27</b>
<b>7. POSIBLES CONSECUENCIAS DE LA REFORMA</b>	<b>29</b>
<b>8. CONCLUSIÓN</b>	<b>32</b>
<b>9. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>35</b>
<b>9.1 Legislación</b>	<b>35</b>
<b>9.2 Jurisprudencia</b>	<b>36</b>
<b>9.3 Obras doctrinales</b>	<b>37</b>
<b>9.4 Otros recursos</b>	<b>38</b>

## LISTADO DE ABREVIATURAS

Art.	Artículo
ET	Estatuto General de los Trabajadores
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
INE	Instituto Nacional de Estadística
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RDL	Real Decreto-Ley
SS	Seguridad Social
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

## 1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

El propósito de este trabajo es realizar un análisis jurídico sobre la normativa de protección social de las empleadas de hogar, estudiando su reciente modificación para ofrecer un panorama general sobre la evolución de esta legislación y aproximarnos a la realidad de la misma, haciendo una especial referencia a la prestación por desempleo. Además, se exponen con claridad las carencias de la previa regulación, vigente desde el año 2011, que han llevado a la actual reforma recogida en el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre.

La profesión de empleadas de hogar se regula en el ordenamiento jurídico español dentro de una relación laboral de carácter especial de servicio del hogar familiar. La relación laboral se compone por un empleador, titular del hogar, y un empleado que dependientemente y por cuenta del empleador presta sus servicios de manera retribuida dentro del ámbito familiar del hogar. Dentro de esta categoría se incluyen todas las actividades relativas a tareas domésticas, cuidado y atención de miembros de la familia y otras actividades como jardinería, guardería o conducción de vehículos, entre otros, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas (Ministerio de Trabajo y Economía Social 2020).

El punto de partida de estudio será la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social en el ámbito de la Seguridad Social. Esta ley estableció una equiparación progresiva del sistema de cotización de las empleadas de hogar. Por otro lado, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, en el ámbito de las condiciones de trabajo, configuraron un sistema de equiparación progresiva de la normativa laboral y de Seguridad Social.

El estudio pasará por el análisis de una demanda presentada ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Vigo en junio del año 2020. Se examinará el proceso llevado a cabo por el ordenamiento jurídico español, con el consecuente estudio de la postura de las distintas partes implicadas y la consecuente sentencia de febrero de 2022 dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, que resuelve el caso y reconoce por primera vez el derecho de las empleadas de hogar dadas de alta en la

Seguridad Social a cobrar la prestación por desempleo, considerada la precursora de la publicación del Real Decreto-ley objeto de estudio.

Finalmente, se analizará el Real Decreto-ley publicado en septiembre de 2022, especialmente los cambios con respecto a la legislación previa y cómo se ajusta a la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. A ello debemos sumarle un estudio de las posibles implicaciones y las primeras repercusiones de la reforma.

### **1.1. Contexto de la profesión**

La profesión de empleados de hogar es una de las más antiguas, y en sus inicios estuvo muy vinculada a la esclavitud y la servidumbre. A lo largo de la historia, ha evolucionado hacia un trabajo ordinario y remunerado, en el que cada vez la presencia de mujeres es mayor en este tipo de ocupación. La principal nota característica de esta profesión el lugar donde se desempeña, pues el centro de trabajo es la esfera privada del empleador (Gómez García 2021). Los empleados del hogar realizan normalmente actividades relacionadas con la limpieza de la casa, la cocina, el cuidado de los niños y el mantenimiento del hogar.

Desde un punto de vista histórico, es sencillo observar cómo ha evolucionado esta profesión en términos de regulaciones laborales y derechos. Sin embargo, esto no implica que hayan alcanzado la igualdad con el resto de las profesiones, pues todavía es considerado como un trabajo precario con escasos derechos reconocidos, que debe afrontar diversos retos, especialmente en materia de Seguridad Social.

Debemos partir de la base de que esta profesión es ejercida principalmente por mujeres, así lo recoge la encuesta de población activa del Instituto Nacional de Estadística, que en 2021, conforme las estadísticas anuales, estimó que la profesión de empleados domésticos está compuesta por un 98% de mujeres, dejando el 2% restante a los hombres que desempeñan esta profesión. Este dato no varía mucho a nivel global, la Organización Internacional del Trabajo realizó un estudio en el año 2010 en el que determinó que el 83% de las personas que se dedicaban al trabajo doméstico eran mujeres (Simonovsky & Luebker 2011). En el año 2021,1 estaban contratados como empleados del hogar un total de 406.800 mujeres frente a 8.200 hombres. Asimismo, un antiguo informe del INE recoge que tan solo el 58,1% de estas mujeres son de nacionalidad española, lo que

confirma que es una profesión con una alta presencia de mujeres extranjeras (Instituto Nacional de Estadística 2021).

El servicio doméstico, por tanto, está compuesto por el perfil que más debilidades ostenta en el ámbito laboral y en la sociedad en general, del mismo modo, es un trabajo con poco prestigio social y mal valorado y sus trabajadores han carecido de derechos básicos en materia de derecho laboral y Seguridad Social, lo que en varias ocasiones se ha relacionado precisamente con el gran número de mujeres que ejercen esta profesión y de personas extranjeras. No obstante, la ausencia de estos derechos no ha eximido de la obligación de dar alta a todas las empleadas del hogar en el Sistema Especial de Empleados del Hogar (Gómez García 2021), aún así, no es infrecuente dentro de esta profesión que las trabajadoras carezcan de contrato de trabajo y, por lo tanto, no estén dadas de alta, lo que tradicionalmente ha relacionado a esta profesión con una alta informalidad y una gran cantidad de contratos fraudulentos.

## 2. NORMATIVA PREVIA

Se realizará un análisis de la normativa previa al actual Real Decreto-ley publicado en septiembre de 2022, con el objetivo de profundizar en sus carencias y detectar de una forma más sencilla las novedades aportadas en esta última reforma.

### **2.1 Relación laboral de carácter especial, Real Decreto 1620/2011**

A través del estudio del Real Decreto publicado el 14 de noviembre de 2011, se conoce la definición de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Su estructura se divide en cuatro capítulos. El primero de ellos trata de definir con claridad la relación laboral especial, especificando aquellas relaciones que se quedan excluidas de la regulación, homogenizando de esta manera las definiciones que existen en las distintas legislaciones y determinando el objeto y ámbito de aplicación.

Se define así esta relación laboral especial como aquella que conciertan el titular, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios

retribuidos en el ámbito del hogar familiar. Será considerado como empleador el titular del hogar familiar o titular de la residencia donde se presten los servicios domésticos y como objeto de esta relación laboral especial los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, incluyendo cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas.

Se restringe también el ámbito de aplicación de la presente normativa, recogiendo explícitamente aquellas actividades que no serán consideradas parte de esta relación laboral especial de empleados de hogar. Entre estas actividades se incluyen las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aún si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, determinando que estas se regirán por la normativa laboral común. Tampoco formarán parte de esta relación laboral especial las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, ni las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas. De igual modo, no tendrán consideración de empleados de hogar aquellas 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, así como aquellas relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado o si se trata de trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, entre otras.

Por otro lado, el capítulo I establece como fuentes para la regulación de estos contratos el presente Real Decreto, la normativa laboral común cuando esta sea compatible, los convenios colectivos, la voluntad de las partes reflejada en los contratos de trabajo y los usos y costumbres locales y profesionales.

En el capítulo II se regula lo relativo a este contrato de trabajo, incluyendo algunas novedades en relación con su regulación predecesora. En materia relativa al ingreso al trabajo, se permite no únicamente la contratación directa y la utilización del servicio público de empleo, sino también la intervención de agencias de colocación debidamente autorizadas, de forma que se garantice en todo caso la ausencia de discriminación en el acceso al empleo. Además, la publicidad de las ofertas de empleo que se formulen para la contratación de personas para el servicio doméstico no podrá contener discriminación por razón de raza, sexo, etnia, edad, estado civil, religión...

En cuanto a la forma del contrato, este podrá realizarse de forma oral o por escrito, salvo actividades determinadas que mediante disposición legal exijan que conste por escrito. Así mismo, a raíz del presente Real Decreto, se incorpora la presunción del carácter indefinido de este tipo de contratos laborales cuando no exista pacto por escrito, manteniendo los casos de contratación con duración determinada a los supuestos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, que se rigen por el principio de causalidad.

Los contratos de duración determinada se deberán celebrar siempre por escrito; de lo contrario, salvo prueba que demuestre su naturaleza temporal, se presumirá que son de carácter indefinido y jornada completa cuando superen las cuatro semanas. Podrá concertarse un periodo de prueba por escrito, tal y como lo recoge el artículo catorce del Estatuto de los Trabajadores, que deberá ser siempre inferior a dos meses y permitirá a cualquiera de las partes producir la resolución del contrato con un periodo de preaviso que hayan pactado, siempre que no exceda de los siete días naturales.

También se recoge explícitamente en este capítulo el derecho de los trabajadores a ser informados sobre los elementos esenciales del contrato laboral cuando la duración del mismo sea superior a cuatro semanas de trabajo.

El capítulo III se centra en el contenido de la relación laboral. Siguiendo el hilo de la relación laboral común, se mencionan los derechos y deberes establecidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores. Además, se añade al empleador la responsabilidad de mantener el entorno de trabajo con las debidas condiciones de seguridad y salud para el empleado.

En este mismo capítulo se regulan los salarios y el tiempo de trabajo. En cuanto a la retribución salarial, se garantiza la percepción de la misma en metálico, en una cuantía nunca inferior al salario mínimo interprofesional y proporcionalmente a la jornada de trabajo realizada. Podrá percibirse una parte del salario en especie, que corresponda a manutención o alojamiento, entre otras, pero esta tan solo podrá alcanzar un máximo del 30% de la retribución total, tal y como se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

Los incrementos en el salario se fijarán de común acuerdo entre las partes. Como novedad, en ausencia de pacto, se aplicará el incremento que conste en la estadística de los convenios colectivos del mes que deba revisarse, al contrario de lo que se establecía en la regulación previa, donde el incremento salarial se establecía conforme a la antigüedad del empleado.

Además, el trabajador tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias a lo largo del año, cuya cuantía podrá fijarse entre ambas partes y, salvo pacto en contrario, estas tendrán lugar al finalizar cada semestre.

Por otro lado, en cuanto a la jornada laboral, esta se determinará de mutuo acuerdo entre las partes, con un máximo de cuarenta horas de trabajo efectivo semanal. Sin perjuicio de lo que pueda pactarse, el empleado tendrá derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas tal y como se recoge en el Estatuto General de los Trabajadores. Además, se incrementa el descanso entre jornadas a doce horas, pudiendo reducirse a diez en el caso de internos que deberán compensarse en periodos de hasta cuatro semanas y tendrán que disponer de al menos dos horas diarias para comer, las cuales no computarán como horas de trabajo.

También se recoge en este capítulo el derecho de los empleados a disfrutar de fiestas y los permisos recogidos en el artículo treinta y siete del ET. Además, se establece que, en el periodo vacacional, será decisión del propio trabajador el lugar donde pasar sus vacaciones, optando por acompañar o no a las personas de la familia para la que trabaje. En caso de pactarse la presencia del trabajador en el periodo vacacional, este deberá ser compensado con tiempos de descanso o con la retribución económica pactada, no pudiendo ser esta nunca inferior a la retribución de las horas ordinarias. En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones, los cuales podrán ser fraccionados siempre y cuando disfrute de al menos quince días consecutivos.

En aquellos supuestos en los que se suspenda el contrato de un trabajador interno por incapacidad temporal, este tendrá derecho a permanecer en el domicilio al menos treinta días, salvo que deba permanecer hospitalizado.

En relación con la extinción del contrato, se regirá en lo recogido en el artículo 49 del ET, con la excepción de los despidos disciplinarios y por desistimiento que cuentan con una regulación específica propia de esta relación laboral especial. El desistimiento por parte del empleador exige la comunicación escrita de la decisión en la que se recoja con claridad que la causa extintiva del contrato es el desistimiento y en estos supuestos la indemnización será de doce días por año de trabajo, con un máximo de hasta seis mensualidades.

El capítulo IV hace una mención a otras disposiciones que se aplicarán a esta relación laboral de carácter especial del servicio del hogar. Concretamente, se hace una mención en la Disposición adicional primera a la Tesorería General de la Seguridad Social, a la que se le otorga el deber de comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido y termino de los contratos laborales de este tipo con el fin de reducir las cargas administrativas de los empleadores.

## **2.2. Empleados de hogar en la Seguridad Social, Ley 27/2011**

En España se integra por primera vez dentro del Régimen General de la Seguridad Social el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar a través de la Ley 27/2011 del 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. En la presente ley se recogen una serie de derechos generales para todos los trabajadores dados de alta en la Seguridad Social, mencionando en la misma las pensiones, incapacidades, prestación por desempleo, entre otras y recogiendo las tablas de cotizaciones en estos casos. Sin embargo, hace claras distinciones con respecto a la profesión de empleada de hogar, a la que restringe el acceso a algunas de las prestaciones, pese a integrarlas por primera vez en el Régimen General.

En la disposición adicional trigésima novena, se menciona la novedad de la integración de las empleadas de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a través de un sistema especial. Se estipula una tabla de cotizaciones específica para este tipo de trabajo en el caso de contingencias comunes y profesionales con sus pertinentes escalas en función de la retribución percibida, dicha tabla de cotizaciones se actualizará proporcionalmente conforme a los cambios que se produzcan año tras año en la base

mínima de cotización del Régimen General, con algunas salvedades establecidas como en el tramo 16.º, que se incrementará de forma fija en un 5% anual.

Asimismo, se establece que los trabajadores que se encuentren bajo la regulación del Sistema Especial para Empleados de Hogar gozarán de los mismos derechos a acceder a las prestaciones de la Seguridad Social bajo los términos y condiciones del Régimen General de la Seguridad Social, pero con algunas diferencias debido a su carácter especial.

En primer lugar, entre el año 2012 y el año 2018, conforme a la disposición adicional séptima, las horas efectivamente trabajadas se determinarán en función a las bases de cotización que se recogen en esta disposición en los números 1º, 2º y 3º del apartado 2.a) dividiendo por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios.

Por otro lado, en lo relativo a la incapacidad, también difiere su regulación con respecto a la normativa general. Así, la regulación de la incapacidad para la profesión de empleados domésticos efectiva desde los inicios del año 2012 determina que la incapacidad temporal en los casos de enfermedad común o accidente no laboral se abonará desde el noveno día a partir de la baja en el trabajo, siendo el empleador el encargado de abonar dicha prestación de los días cuarto al octavo. Además, el pago de subsidio por incapacidad temporal no podrá ser delegado y deberá ser abonado por la entidad a la que corresponda su gestión. En el caso de la incapacidad permanente por contingencias comunes será el mismo que el de jubilación, el cálculo de la base reguladora de estas pensiones solo tendrá en cuenta los periodos realmente cotizados entre los años 2012 y 2018. En lo relativo a las contingencias profesionales dentro de este Sistema Especial para Empleados de Hogar, no se aplicará el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones que se recoge en la Ley General de la Seguridad Social en el artículo 126.

A continuación, en la Ley se realiza un breve apunte en el que se **deniega explícitamente a las empleadas de hogar el acceso a las prestaciones por desempleo**. Se recoge en el art. 251 d), en el que determina que la acción protectora del Sistema especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. Sin embargo,

también recoge que este precepto debe entenderse sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, dando pie a una posible modificación en un futuro próximo.

Por otro lado, se establece un plazo de seis meses naturales desde el comienzo del año 2012 para que los empleadores y las personas empleadas que encajen en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar comuniquen a la Tesorería General de la Seguridad Social que cumplen con las condiciones exigidas. A partir del primer día del mes siguiente a aquel en el que se comunique el cumplimiento de tales condiciones, comenzarán a aplicarse las normas reguladoras de dicho Sistema Especial. Hasta entonces, se continuó aplicando el régimen jurídico anterior propio al Régimen Especial de Empleados de Hogar, externo al Régimen General. Además, se determina que, en caso de que transcurra el plazo previsto sin que se informe del cumplimiento de las condiciones requeridas para pertenecer al Sistema Especial para Empleados de Hogar, aquellos empleados de hogar que presten sus servicios exclusivamente a un único empleador comenzarán a cotizar conforme este nuevo Sistema Especial a partir del 1 de julio de 2012, mientras que aquellos trabajadores que prestan sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores estarán excluidos de este Sistema Especial y consecuentemente serán dados de baja en el Régimen General con la misma fecha.

En esta misma línea, la presente ley plantea una disposición transitoria en la que se recogen una reducción de cotizaciones para aquellos trabajadores que desempeñen servicios en el hogar familiar durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014 en los que se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar y se encuentren bajo el sistema especial siempre y cuando dicha obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Esta reducción de cuotas es ampliada por una bonificación hasta llegar al 45 % en el caso de familias numerosas, bajo los términos de las reducciones y bonificaciones que se venían aplicando en este Régimen Especial.

De este modo, es fácil concluir que la principal novedad de esta Ley en relación con el trabajo de los Empleados de Hogar fue la integración de estos en el Régimen General de

la Seguridad Social, manteniéndoles dentro de un sistema especial con las particularidades propias de esta profesión y excluyéndoles del acceso a las prestaciones por desempleo. Por todo ello, aunque esta Ley supuso una mejora con respecto a las anteriores normativas que regulaban los derechos de esta profesión, sigue manteniendo ese estatus de trabajo inferior que supone la carencia de derechos básicos como la limitación del acceso a la prestación por desempleo.

### 3. REGULACIÓN INTERNACIONAL: DIRECTIVAS EUROPEAS Y CONVENIOS INTERNACIONALES

En contradicción con la legislación española anteriormente comentada, existen tanto a nivel europeo como internacional directivas y convenios, respectivamente, que estudian los derechos de los trabajadores en materia de igualdad, centrándose en algunos casos en los empleados de hogar, y que, en cierto modo, no se ajustan a lo recogido en la normativa interna española, pudiendo llegar a considerarse contrarias a la misma. A través del estudio de estas normas se puede entender el motivo y la urgencia de la reforma, así como las carencias de la normativa previa.

Por un lado, la **Directiva 79/7** de la Unión Europea de 19 de diciembre de 1978 tiene como objetivo principal encaminar la legislación de manera progresiva hacia el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. Concretamente, en su artículo tercero hace referencia a aquellos regímenes legales en los que deberá aplicarse dicha directiva, recogiendo expresamente la protección por desempleo. Así mismo, en el artículo cuarto se recoge la igualdad de trato tanto en el ámbito de aplicación de los regímenes como en las condiciones de acceso a los mismos, con el fin de asegurar la ausencia de discriminación por razón de género, tanto de forma directa como indirecta.

Del mismo modo, la **Directiva 2006/54**, de un modo más genérico, habla también de la igualdad en asuntos relativos al trabajo, de manera que dispone en su artículo primero que la finalidad de la misma es garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y

ocupación, incluyendo explícitamente los relativos a los regímenes profesionales en materia de Seguridad Social, por lo que reitera lo recogido en la anterior directiva.

Ambas directivas son previas a la normativa española de 2011 que regula precisamente esta materia. Siguiendo el principio jerárquico de las normas, la regulación española debe ceñirse a los límites marcados en la normativa europea, siguiendo las pautas de la misma. Pese a ello, aunque la normativa interna incluye por primera vez a la profesión de empleados de hogar en el Sistema General de la Seguridad Social, no es cierto que se les reconozcan los mismos derechos que al resto de profesiones, tal y como sugieren las directivas mencionadas, especialmente en el acceso a la prestación por desempleo, pues la regulación interna no reconoce el acceso a la misma a esta profesión, lo que podría llegar a contradecir lo recogido en la Directiva 79/7.

Del mismo modo, varios Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, regulan las prestaciones de la Seguridad Social, como el **Convenio 102** sobre la Seguridad Social, ratificado por España en 1988, que en su artículo diecinueve menciona que todos los Estados que hayan ratificado dicho Convenio deberán garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de desempleo. Más concreto aún es el **Convenio 189 de la OIT**, que se prevé que entre en vigor en España en 2024, fue adoptado en el año 2011 y ya ha sido ratificado por treinta y seis Estados. Este Convenio versa sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos y en su artículo catorce se menciona que todo Estado deberá adoptar medidas apropiadas con el fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones igual de favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la Seguridad Social (Organización Internacional Trabajo 2022).

Por su parte, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha manifestado al respecto en alguna ocasión para determinar los criterios que permiten considerar que una norma realiza una discriminación indirecta por razón de sexo. Así lo recogió la STJCE de 8 de febrero de 1996 que recuerda que es jurisprudencia reiterada que el apartado 1 del artículo 4 de la directiva (LCEur 1979, 7) se opone a la aplicación de una norma nacional que, aunque se formule de manera neutra, perjudique a un mayor número de mujeres que de hombres, con la excepción de que esa medida controvertida esté justificada a través de factores objetivos diferentes a cualquier discriminación por razón del sexo. Así ocurre

cuando los medios elegidos responden a una finalidad legítima de la política social del Estado miembro al que pertenece la legislación objeto de controversia, pero además estos deben ser adecuados para conseguir el objetivo perseguido y necesarios para lograr su propósito (Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea 1996).

Siguiendo esta misma línea, existen otras sentencias relevantes de este Tribunal. Una de ellas fue dictada el 22 de noviembre del año 2012, por el asunto C-385/11 en cuyo procedimiento se analizaba de nuevo una norma interna española que afectaba a los trabajadores con contrato a tiempo parcial reducido. Según esta norma, recogida en el artículo 247 de la LGSS, estos trabajadores tenían un acceso muy limitado a la prestación por jubilación, debido a que el método utilizado para calcular el periodo de cotización exigido para acceder a dicha pensión prácticamente los excluía de manera efectiva. Dicho método exigía un periodo de cotización proporcionalmente más elevado para los trabajadores a tiempo parcial, frente a los trabajadores a jornada completa. La controversia surgió de nuevo porque la norma afectaba su gran mayoría a las mujeres, ya que en España tan solo el 20% de las personas con un contrato a tiempo parcial son hombres.

En este proceso, el Tribunal concluye que la norma es contraria a la Directiva 79/7, pues la normativa interna exige a los trabajadores a tiempo parcial un periodo de cotización proporcionalmente mayor al de los trabajadores a jornada completa para acceder a una pensión cuya cuantía si es proporcionalmente reducida. Concretamente, en la sentencia se estudia el caso de una limpiadora que ejerció su profesión cuatro horas diarias durante dieciocho años y a la que se le denegó el acceso a la prestación de jubilación, según los criterios recogidos en el artículo 247 de la LGSS, la trabajadora debería ejercer su profesión durante más de cien años para poder tener acceso a la prestación, demostrando que el método no es proporcional ni eficaz.

El TJUE concluye que, al estar representado este tipo de contrato en su gran mayoría por mujeres, la norma podía ejercer una discriminación indirecta por razón de sexo y, por tanto, ser contraria a la directiva europea, dando pie a los tribunales españoles para determinar la existencia de dicha discriminación (Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea 2012). Será en el año 2019 cuando el Tribunal Constitucional dicte la sentencia 91/2019, en la que reconoce la nulidad de la norma por vulnerar el principio de

igualdad de los trabajadores, sumándose de este modo al criterio del TJUE (Tribunal Constitucional 2019). Sin embargo, el precepto objeto de controversia, aunque ha sido derogado por estas sentencias, permaneció en el ordenamiento español hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 2/2023, que finalmente modifica el artículo 247 de la LGSS adaptando el mismo a los criterios de las anteriores sentencias y facilitando el acceso a la prestación de jubilación a los trabajadores a tiempo parcial.

#### 4. PROCESO JUDICIAL PREVIO A LA REFORMA

Con el objeto de comprender los motivos que llevaron a la reforma de la normativa relativa a las empleadas de hogar, se realizará un análisis del proceso llevado a cabo entre los años 2020 y 2022, inicialmente por el Juzgado Contencioso-Administrativo de Vigo y, posteriormente, por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, tras la demanda presentada por una empleada de hogar en la que solicitaba el reconocimiento de uno de los derechos que son hoy objeto de la reforma: el acceso a la prestación por desempleo.

##### **4.1 Demanda ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Vigo**

El 5 de junio de 2020, ante los juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Vigo, se presentó una demanda por una empleada de hogar contra la Tesorería General de la Seguridad Social. La demandante solicitaba el acceso a la prestación por desempleo tras haber recibido una Resolución de la Tesorería en la que se le rechazaba el acceso a dicha prestación amparando su respuesta en la Ley previamente comentada.

Según la Ley 27/2011 del Sistema de la Seguridad, las empleadas de hogar se integraban en el sistema general por primera vez, pero con algunas particularidades, entre ellas, que ni cotizan ni, por lo tanto, se le reconoce derecho a la prestación básica por desempleo. La respuesta de la Tesorería a la petición de la empleada se basó concretamente en el artículo 251.D del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre establece que “La acción protectora del Sistema Especial de Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo”. La contestación de la Tesorería no recogía pie de recurso; obligación recogida en el artículo 88.3 de la Ley 39/15.

La argumentación de la demandante se centra en dos puntos. Por un lado, hace referencia a la gran importancia de las prestaciones por desempleo, recordando que sirven para hacer frente a una de las situaciones de necesidad más corriente en la vida laboral: quedarse sin empleo. A su vez, recuerda que la función de la prestación es ayudar al desempleado a poder subsistir con unas pensiones mínimas mientras no encuentra un nuevo trabajo. Por otro lado, considera que la inclusión de las empleadas de hogar en el Sistema General de la Seguridad Social, excluyéndolas específicamente de la prestación por desempleo, supone una vulneración indirecta del principio de no discriminación por razón de sexo y su condición de extranjera. Argumenta de este modo que se trata de una profesión compuesta mayoritariamente por mujeres, una actividad feminizada con una regulación empeorada de forma injustificada, y ampara este pensamiento en el artículo 14 de la Constitución Española, en la Directiva 79/7 de la UE de 19 de diciembre de 1978 y la Directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. De este modo, en la propia demanda, el demandante solicita, si es necesario, que se eleve la cuestión prejudicial ante el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea al considerar que se vulneran las directivas europeas anteriormente mencionadas a través de la norma interna española.

En conclusión, la demanda se centra en poner en valor a la prestación por desempleo, prestación de Seguridad Social que se considera básica e inherente a un Estado Social y cuya limitación a esta profesión está injustificada y afecta mayoritariamente a las mujeres, suponiendo una discriminación indirecta por razón de sexo.

#### **4.2 Tribunal de Justicia de la Unión Europea**

El Juzgado Contencioso-Administrativo de Vigo presenta un auto elevando la cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en adelante TJUE, con el objetivo de que este interprete la Directiva 79/7/CEE de 1978 sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social y la Directiva 2006/54/CE de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y, más concretamente, si la normativa española se adecua a lo recogido en las mismas en su Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en adelante LGSS.

Para ello, realiza un breve resumen del caso ante el TJUE, exponiendo las posiciones de ambas partes. Por un lado, la Tesorería General de la Seguridad Social, en adelante TGSS, no se considera con autoridad para cuestionar la norma y se limita a su aplicación, denegando el acceso a la prestación por desempleo y resaltando la improcedencia de la cuestión prejudicial. Finalmente, aunque reconoce que se trata de una profesión ejercida mayoritariamente por mujeres, defiende que su régimen especial se debe a la especial figura del empleador, tratándose de un cabeza de familia del hogar y no de un ordinario empresario que realiza una actividad productiva y que, por tanto, el lugar de trabajo, un hogar familiar, también justifica el trato diferente que el legislador otorgó a esta profesión. Por otro lado, la actora recuerda que esta decisión del legislador refuerza la situación de precariedad de su colectivo, que como consecuencia se ve privado de otras ayudas sociales como por una eventual incapacidad y que en muchas ocasiones pierden su empleo al encontrarse en una baja por enfermedad prolongada en el tiempo.

Aunque la norma objeto de controversia no reconoce a las empleadas de hogar el acceso a la prestación por desempleo, expresamente en el artículo 251 d) LGSS, lo hace a través de una previsión neutra, pues esta no realiza una discriminación directa por razón de sexo. Sin embargo, cabe la defensa de encontrarse ante una discriminación indirecta, ya que dicha profesión está compuesta casi por un 100% de mujeres, siendo un tercio de las mismas extranjeras, tal y como han reconocido ambas partes. Por todo ello, se solicitó al TJUE que interpretase las directivas anteriormente mencionadas, para comprobar si estas son contrarias a lo recogido en el artículo 251 d) de la LGSS y si, por consiguiente, se está llevando a cabo una discriminación indirecta por razón de sexo.

Una vez elevado el auto al TJUE, entran ambas partes a presentar nuevas alegaciones ante el Tribunal y ante este se suman la Comisión Europea y el Gobierno de España como partes interesadas llamadas al proceso.

En un primer momento, es la TGSS quien presenta el primer escrito de alegaciones ante el TJUE. Comienza con un análisis de la normativa aplicable en España en materia de Seguridad Social, amparando su negativa de otorgar acceso a la prestación por desempleo en la Ley española, señalando así mismo el artículo 153.4 del Tratado de Funcionamiento

de la Unión Europea, el cual reconoce la facultad de los Estados miembros de establecer los principios fundamentales que regirán su sistema de Seguridad Social.

Antes de entrar en el fondo de la cuestión, la TGSS reitera su solicitud de inadmisión de la cuestión prejudicial amparándose en que la demandante busca que se le reconozca el derecho a la prestación por desempleo y no a cotizar, y que, por tanto, la jurisdicción hacia la que debería dirigirse en un primer momento la demanda es a la Social, no al Contencioso-Administrativo. Asimismo, defiende que la parte demandada debería ser el Servicio Público de Empleo Estatal y la empleadora, siendo la orden jurisdiccional Contencioso-Administrativo incompetente para pronunciarse sobre esta cuestión.

Del mismo modo, se hace hincapié en que el hecho de que exista un derecho a cotizar no conlleva por sí solo que exista un derecho a la protección de la Seguridad Social, sino que para ello se requiere una norma que lo ampare. De manera subsidiaria, se realiza una reformulación de la cuestión prejudicial para el caso de que esta sea admitida, alegando que se requiere la presencia del Servicio Público de Empleo Estatal como parte del proceso y, de igual modo, a la empleadora. Además, alega que el juzgado de Vigo no ha dado traslado al TJUE de las normas en materia de competencia de las distintas ordenes jurisdiccionales, lo que considera necesario.

Finalmente, la TGSS entra a analizar el fondo de la cuestión prejudicial, considerando que no se puede realizar una interpretación de la Directiva 79/7/CEE entendiendo que un colectivo que presenta cualidades específicas, que justifican una regulación propia, deba igualarse de manera absoluta al resto de colectivos por el hecho de estar integrado en su mayoría por mujeres, pues en el caso de que fuese integrado por un porcentaje proporcional de ambos géneros si sería factible una regulación específica. Por lo tanto, solo se podría considerar que existe una discriminación indirecta en aquellos casos en los que tal trato especial no tenga una justificación ajena y objetiva de cualquier discriminación por razón de sexo, lo que alega el TGSS que sucede en este caso.

La TGSS argumenta que existen factores externos y objetivos que justifican este tratamiento específico, como el lugar de trabajo, siendo este el hogar familiar y la condición especial de su empleador, un cabeza de familia y no un empresario que desarrolla una actividad productiva, por lo que no pueden asumir unas cargas económicas

tan altas y entiende que equipararlo al resto de empleadores podría provocar un aumento de contrataciones fraudulentas o un descenso de demanda. La TGSS también recoge como motivo para denegar el acceso a la protección por desempleo de los empleados de hogar la imposibilidad de inspección y control, debido a la inviolabilidad del domicilio, es decir, del centro de trabajo (Tesorería General de la Seguridad Social 2020).

Las siguientes alegaciones fueron presentadas por la Comisión Europea, limitándose a ofrecer una valoración sobre la compatibilidad entre las directivas europeas citadas y la legislación española. Previamente, realiza un análisis para determinar si ambas directivas versan sobre el objeto de litigio, concluyendo que la Directiva 79/7 sí es aplicable al asunto que nos ocupa, pues incluye la mencionada cobertura por desempleo. Sin embargo, la Directiva 2006/54 no menciona de forma precisa las prestaciones por desempleo, sino las condiciones de trabajo, por lo que descarta la incompatibilidad de la normativa española con la misma. Partiendo de esta conclusión, procede a analizar si la Directiva 79/7, concretamente en su artículo cuarto, en el que prohíbe toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo en el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos en materia de Seguridad Social, se opone a lo recogido por la legislación española en la LGSS. En opinión de la Comisión y apoyándose en la jurisprudencia de este Tribunal, una discriminación consiste en la aplicación de normas distintas en situaciones comparables o de una misma norma en situaciones diferentes (Tribunal de Justicia de la Unión Europea 2004). En este sentido, podría considerarse que existe discriminación indirecta en la citada norma nacional cuando, aunque formulada de manera neutra, perjudica a un mayor número de mujeres que de hombres, a menos que dicha distinción sea justificada a través de factores ajenos, siendo deber del Estado justificar que los medios son adecuados y necesarios para alcanzar su finalidad política social.

Analizando el caso concreto, el artículo de la LGSS, aunque redactado de forma neutra, afecta casi exclusivamente a mujeres. Por lo tanto, para que no se trate de una discriminación indirecta, será responsabilidad de la TGSS aportar factores objetivos que justifiquen esta norma, la cual ha limitado su justificación en la figura especial del empleador como cabeza de familia de hogar y no un empresario corriente que se lucre de una actividad productiva. La Comisión considera que dichos factores no están justificados, pues no permiten identificar el objetivo legítimo de política social

perseguido, ni aportan elementos que permitan examinar si la medida es realmente la correcta y necesaria para alcanzar el fin.

La Comisión realiza un estudio de la doctrina española y de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que justifican la ausencia de acceso a la prestación por desempleo en razones sociales y económicas ligadas a la voluntad de no encarecer el coste del servicio doméstico, con una cotización de menor cuantía, evitar el fraude por dificultad de control y la singularidad del centro de trabajo, siendo este el hogar familiar. De todas las razones propuestas, la Comisión Europea considera que podría considerarse como razón objetiva legítima de política social, principalmente la de evitar el fraude; sin embargo, no basta con que se alegue un objetivo legítimo, pues la medida debe ser necesaria y coherente para alcanzarlo. En el caso concreto, cabe plantear al juez en qué medida el riesgo de fraude es mayor en relación con la prestación por desempleo que en relación con el resto de las prestaciones que sí se les reconocen a este colectivo y, del mismo modo, en qué medida este mismo riesgo es mayor en relación con estos empleados que en relación con el resto de los empleos a los que si se le reconoce el acceso a esta prestación.

Otra sugerencia que hace la Comisión es la comprobación de la severidad de la medida, invitando a los jueces nacionales a analizar la misma, pues para evitar el fraude se perjudica al empleado. La Comisión finalmente concluye invitando a los jueces a examinar si es posible establecer otras medidas que eviten el fraude y que perjudiquen en menor medida al empleado de hogar (Comisión Europea 2020).

A continuación, es el Reino de España quien presenta las siguientes alegaciones. En un primer momento se remite a lo recogido por la TGSS en sus alegaciones previas, alegando la carencia de competencia del Juzgado Contencioso-Administrativo en los asuntos relacionados con la prestación por desempleo, siendo estos asuntos competencia del orden social. Con respecto a la Directiva 2006/54, comparte la opinión de la Comisión, considerando que la misma no debe aplicarse al Sistema de Seguridad Social. Posteriormente, comienza a analizar la Directiva 79/7, la cual versa sobre el tema a tratar, considerando que la misma no exige a los Estados el establecimiento de un régimen o protección de una contingencia en concreto. Asimismo, justifica el trato diferenciado debido a la especial situación que se encuentra este colectivo, por el ámbito donde desempeña la actividad y al vínculo personal basado en una relación de confianza, siendo

los motivos ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo. Del mismo modo, hace hincapié en la dificultad de control de este empleo debido a la inviolabilidad del domicilio, y a la posible repercusión que puede suponer el aumento de cargas al empleador, lo que puede provocar un aumento en el número de contratos fraudulentos, generando una mayor desprotección y una situación de vulnerabilidad del colectivo. De este modo, llega a la misma conclusión que la TGSS solicitando la inadmisión de la cuestión prejudicial y, subsidiariamente, alegando que hay motivos objetivos ajenos a la discriminación por razón de sexo que amparan el trato especial de los empleados de hogar en materia de protección por desempleo (Reino de España 2020).

Por último, la parte demandante no presentó nuevas alegaciones, ya que el Juzgado Contencioso-Administrativo de Vigo aceptó la cuestión prejudicial planteada inicialmente por esta parte. Se limita de este modo a presentar una solicitud motivada de celebración de vista oral, con el objetivo de poder justificar la competencia del juzgado de origen, así como la correcta constitución de las partes interesadas, debido a las alegaciones presentadas por las otras partes del litigio. Además, se procederá a discutir la ausencia de causa objetiva que justifique la diferencia de trato a las empleadas de hogar en materia de Seguridad Social.

#### **4.2 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea**

Tras ser aceptada la cuestión prejudicial presentada por el juzgado de Vigo, se celebra una vista oral ante el TJUE y este dicta sentencia el 24 de febrero de 2022. En su sentencia, el TJUE argumenta inicialmente la admisibilidad del recurso, pues cuando las cuestiones versen sobre interpretación del Derecho de la Unión, en este caso unas directivas, es obligación del TJUE pronunciarse sobre el asunto, sin tener que entrar a valorar la admisibilidad del recurso inicial, siendo esto competencia del juez nacional.

El TJUE concluye que el juez nacional será el que deba entrar a valorar, según las estadísticas que posea sobre Seguridad Social, si efectivamente esta norma, pese a tener apariencia neutra, repercute a un mayor número de mujeres que de hombres, idea que parece clara en el caso concreto pues tan solo un 4,47% de los empleados de hogar eran hombres en el año 2021. Por tanto, la norma puede entrañar una discriminación indirecta por razón de sexo, siempre y cuándo dicha discriminación no se encuentre justificada por

factores objetivos y ajenos como los planteados ante este Tribunal (mantenimiento de las tasas de empleo, lucha contra el empleo ilegal y fraude) que si pueden considerarse legítimos de política social. Sin embargo, el TJUE considera que la medida no es adecuada y excede lo necesario para alcanzar los objetivos, considerando que la opción legislativa de no incluir a los empleados de hogar en el sistema de prestaciones por desempleo no parece coherente ni sistemática al compararlo con otros trabajadores que sí tienen acceso a las mismas con situaciones de trabajo análogas y mismos riesgos. De este modo, el TJUE concluye que la disposición nacional parece oponerse a lo recogido en la Directiva 79/7 (Tribunal de Justicia de la Unión Europea 2022).

### **4.3 Sentencia Juzgado Contencioso-Administrativo**

El TJUE da traslado de su conclusión al juzgado número dos de Vigo, resolviendo la cuestión prejudicial y reservando el derecho a declarar la existencia de discriminación indirecta en el caso enjuiciado al juez nacional. De este modo, el juez retoma la demanda inicial y analiza la normativa nacional en base a las pautas interpretativas que le ha aportado el TJUE. Compartiendo opinión con el mismo, el juez falla en su sentencia de 17 de marzo de 2022 a favor de la demandante, concediéndole el derecho a cotizar como empleada de hogar por la contingencia de desempleo y condenando a la TGSS a remover a la mayor brevedad posible todos los obstáculos que imposibiliten o dificulten el ejercicio de este derecho (Juzgado Contencioso Administrativo nº2 de Vigo 2022).

## **5. REFORMA**

Como consecuencia de la sentencia vinculante del Tribunal de la Unión Europea, el gobierno español presentó una reforma de la normativa laboral, a través del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. El objetivo principal de la reforma del sistema especial de empleados de hogar es adaptar nuestra legislación a la normativa de la Unión Europea, como resultado de la decisión emitida por el TJUE en el asunto C-385/11. Esto implica equiparar las condiciones de trabajo y en materia de Seguridad Social de los empleados de hogar a las del resto de trabajadores por cuenta ajena. Además, en la exposición de motivos del propio Real Decreto-ley se reconoce que las diferencias en relación con la normativa previa hacia este colectivo no solo no estaban

justificadas, sino que además situaban a estos en una situación de desventaja particular, llegando incluso a suponer una discriminación indirecta hacia los mismos, contraria a lo recogido en la Directiva 79/7 y amparándose de este modo el RDL en los razonamientos y en las conclusiones alcanzadas por el TJUE.

De este modo, el presente Real Decreto-ley tiene como objetivo principal la supresión de ciertos artículos y la modificación de otros, con el propósito de reconocer nuevos derechos a las empleadas de hogar, equiparando así a este colectivo con el resto de los trabajadores. El Gobierno, impulsado por la necesidad de una reforma “urgente” tras la sentencia dictada por el TJUE, decidió ampliar los derechos de esta profesión, no solo en materia de Seguridad Social, sino que se modifican otras leyes con el objetivo de equiparar más la situación del colectivo de empleados de hogar al resto de empleos.

En un primer lugar, se hace referencia a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, la cual se modifica incorporando en su protección a los empleados de hogar, haciendo un especial hincapié en la protección en la prevención de violencia contra las mujeres, dado a que estas ocupan el porcentaje mayoritario de esta profesión.

En esta misma línea, se realiza una modificación del Estatuto de los Trabajadores, concretamente del artículo treinta y tres del mismo, incluyendo a partir de este momento al colectivo de empleadas de hogar entre las profesiones que reciben indemnizaciones por parte del Fondo de Garantía Salarial en los casos de despido y extinción de contrato en los que así lo estipule ley, tras una resolución administrativa, conciliación judicial, auto o sentencia que lo confirme. Del mismo modo, también se modifica el Real Decreto del Fondo de Garantía Salarial para recoger esta nueva obligación y garantizar así la protección de los trabajadores domésticos.

Por otro lado, en el artículo tercero de este RDL se elimina el controvertido apartado “d)” del artículo 251 de la LGSS, objeto de disputa y propulsor de la nueva legislación. A partir de este momento, las empleadas de hogar ya no serán excluidas específicamente de recibir la prestación por desempleo. Además, se ha agregado un nuevo párrafo en el artículo 267 de la misma ley que incluye las situaciones legales de desempleo, incluyendo ahora aquellas propias de esta profesión, descritas en el Real Decreto que regula la relación laboral especial de las empleadas del hogar y también se modifica la tabla de

bases y tipos de cotización de las empleadas de hogar. Como consecuencia, las empleadas de hogar comienzan a tener acceso tanto a la cotización como a la prestación por desempleo.

Por otro lado, también fue necesaria la modificación del Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. La modificación más relevante dentro de esta norma ha sido la recogida en el artículo 11 sobre la extinción del contrato. El artículo previo a la modificación reconocía como extinción del contrato el desistimiento del empleador, siempre dentro de unos requisitos formales, contando con un preaviso y con una indemnización de doce días de salario por año trabajado con hasta un máximo de doce mensualidades. En el caso de que se incumpliesen los requisitos, sería considerado como un despido improcedente, con una indemnización de veinte días de salario por año trabajado y con un tope de doce mensualidades.

La entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley supone una nueva redacción de este artículo, desapareciendo la figura del desistimiento y dando lugar a distintos tipos de extinción del contrato, quizás más similares al despido objetivo. Las razones que podían llevar a la extinción del contrato por parte del empleador ahora incluirán como requisito no solo el preaviso y la indemnización, sino que también exigirán la prueba por parte del empleador de que acontecen las causas objetivas que le llevan al despido en caso de que este sea impugnado judicialmente. En el caso del despido por pérdida de confianza de la persona empleadora, no solo se requerirá que el empleador justifique mediante una prueba dicha decisión, sino que será el propio juez el que decida si realmente el comportamiento del empleado justifica la pérdida de confianza por parte del empleador, es decir, si la extinción del contrato es una medida acorde y proporcional a la conducta castigada. Además, en los casos que el despido sea considerado como improcedente, se redirige a norma laboral común, estableciendo por tanto una indemnización de treinta y tres días en lugar de los veinte establecidos con anterioridad a la reforma.

Este último artículo, aunque es recogido en la exposición de motivos como desistimiento del trabajador, ha sido modificado hacia una tendencia más relacionada con el despido objetivo, tratando de dar una mayor protección al empleado. Sin embargo, debido a las particularidades de esta relación laboral, especialmente por el centro de trabajo, la

inviolabilidad del domicilio y la relación de cercanía entre empleado y empleador, hacen que la carga probatoria que se le atribuye al empleador pueda llegar a resultar excesiva, pues la objetividad de la decisión en una esfera tan íntima y personal como puede ser el ámbito familiar donde se desarrolla esta profesión no resulta sencilla de delimitar.

En definitiva, el RDL da por primera vez acceso a la prestación por desempleo al trabajador doméstico y del mismo modo, reconoce nuevos derechos a esta profesión, mejorando las condiciones laborales de este colectivo y reduciendo las diferencias en materia de Seguridad Social en relación con el resto de profesiones.

## 6. JURISPRUDENCIA QUE RECONOCE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

El primer proceso relevante en el que se reconoce el derecho a obtener la prestación por desempleo a las empleadas de hogar surge tras la sentencia del TJUE anteriormente mencionada, y previamente a que el Juzgado Contencioso-Administrativo de Vigo se pronuncie sobre la misma, concretamente un día antes de que este dicte sentencia. Será el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en adelante TSJ, el que el 15 de marzo de 2022 dicte el primer fallo en el territorio nacional reconociendo el acceso a la prestación por desempleo a esta profesión y lo hará respaldando su decisión en la sentencia del TJUE previamente mencionada.

Se trata de la sentencia 1754/2022 del TSJ de Cataluña, en la que se plantea el caso de una mujer de 52 años a la que se le deniega el subsidio por desempleo para mayores de 52 años, pues en sus dos últimos contratos estuvo dada de alta en el sistema especial de empleados de hogar, por lo que no cotizó por desempleo y este fue el motivo de denegación de la prestación tanto por el Servicio Público de Empleo Estatal, como por el Juzgado de lo Social de Barcelona en primera instancia.

En esta sentencia, el Tribunal falla a favor de la actora, reconociendo su derecho a recibir el subsidio de mayores de 52 años por parte del SPPE. Su argumentación usa como referente la mencionada sentencia del TJUE, basando su decisión en que denegar este derecho supondría una discriminación indirecta por razón de sexo, pues esta profesión esta compuesta casi exclusivamente por mujeres y la denegación de este derecho no tiene un fundamento sólido que pueda justificar esta discriminación.

Así mismo, desde la sentencia del TJUE en la que se reconoce como discriminación indirecta la normativa interna que no permite el acceso al desempleo a las empleadas de hogar se han llevado a cabo un gran número de procedimientos solicitando dicha prestación y otras prestaciones y derechos relacionados con la misma, que como consecuencia de esta sentencia pueden resultar exigibles.

El juzgado de lo Social número uno de Mallorca también dictó una sentencia relevante el 24 de enero de 2023, la sentencia número 20/2023 en la que resuelve el caso de una empleada de hogar que prestó sus servicios durante el año 2019, fue despedida y demandó a la familia reclamando salarios pendientes de pago que ascendían a una cantidad que rondaba los cinco mil euros. En 2022 se dictó sentencia a favor de la trabajadora, pero posteriormente se declaró la insolvencia total de la parte ejecutada, por ello la empleada se dirigió al Fondo de Garantía Salarial, en adelante FOGASA, para solicitar la prestación de garantía salarial. Este derecho le fue denegado, pues hasta el Real Decreto-ley 16/2022 los empleados de hogar se encontraban excluidos de la cobertura del FOGASA. Por ello, tras la reforma, la empleada de hogar presentó demanda de juicio de impugnación sobre la resolución del FOGASA.

Finalmente, el juez falla a favor de la empleada de hogar, pues si bien en el momento en el que se generó la deuda no era obligación del FOGASA cubrir la garantía salarial de los empleados de hogar, dicha exclusión de la cobertura era una discriminación injustificada, tal y como lo reconoció en su sentencia el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por lo que el FOGASA debe asumir dicha cobertura.

Tras la resolución del TJUE en febrero de 2022, han surgido diversas sentencias que reconocen estos derechos, incluso antes de que entrase en vigor el Real Decreto-ley 16/2022 como las ya mencionadas. El principal motivo es el reconocimiento por parte del Tribunal de Luxemburgo de la contradicción entre la anterior norma interna y la Directiva 79/7, lo que permite al juez nacional no aplicar la norma anterior aún cuando este derecho todavía no está regulado, pues jerárquicamente prevalece la normativa comunitaria frente a la interna. La consideración de esta regulación como contraria a la normativa europea y como una discriminación indirecta por razón de sexo llevo rápidamente a los jueces nacionales a posicionarse a favor del empleado de hogar. Como consecuencia, la reforma

laboral reconociendo el derecho a cotizar y a acceder a la prestación por desempleo se volvió una prioridad para el Gobierno de España.

## 7. POSIBLES CONSECUENCIAS DE LA REFORMA

Tras haber realizado un análisis de la evolución de la legislación en materia de Seguridad Social de la profesión de empleadas de hogar, surgen una serie de cuestiones sobre posibles desafíos a los que se va a tener que hacer frente tras la entrada en vigor de la nueva regulación.

Así, a partir del uno de octubre de 2022, la cotización por desempleo pasó a ser obligatoria para las empleadas de hogar, manteniendo hasta enero de 2023 un tipo de cotización del 6,05%, del cual el 5% se hará cargo el empleador y del resto el empleado. Desde enero de 2023 el tipo de cotización, de acuerdo con los Presupuestos Generales del Estado, será del 7.05% para los trabajadores con contrato indefinido, haciéndose cargo el empleador del 5.50%, y de 8.30% para los contratos de duración determinada, con un 6.7% a cargo de la persona empleadora (Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones 2023).

Además, tras el reconocimiento del acceso a la prestación por desempleo los empleados de hogar accederán a otros derechos dentro del ámbito de la Seguridad Social ligados al mismo, como es el caso del subsidio por desempleo para los mayores de 52 años recogido en el art. 274 de la LGSS, por el cual las personas que superen esta edad y no alcancen la edad para la jubilación podrán acceder a un subsidio por desempleo siempre que se cumplan los requisitos que se recogen en este precepto y hayan cotizado por desempleo durante un mínimo de seis años (Salas Porras 2022). Del mismo modo, esta profesión contará con la protección del FOGASA que deberá abonar las indemnizaciones que le sean reconocidas según la normativa laboral según el art. 33 del Estatuto de los Trabajadores (Mur Torres 2022).

Asimismo, tal y como argumentó la Tesorería General de la Seguridad Social, respaldada por el Gobierno, incorporar a esta profesión la obligación de cotizar por razón de la prestación por desempleo hace que se encarezca para ambas partes la prestación del servicio, por ello, se debe partir de la base de que esta profesión se encuentra dentro del ratio del salario mínimo interprofesional, ejercida normalmente por personas que carecen

de formación profesional y siendo un trabajo de poco reconocimiento. Los empleadores por su parte no son empresarios que realicen una actividad productiva de la que puedan lucrarse, por lo que muchas veces no pueden hacer frente al aumento de costes. Por esta razón, y motivados por la dificultad de realizar una inspección en su centro de trabajo, al ser este la vivienda familiar, es muy usual en esta profesión encontrarse con contratos fraudulentos. En consecuencia, lo que temía la TGSS era que el aumento de cargas para empleador y empleado de la mano de esta nueva cotización supusiese un aumento de este tipo de contratos, aunque por ahora no hay datos relevantes que permitan llegar a una conclusión certera, pero todo apunta a que el número de empleados de hogar dados de alta en la Seguridad Social será inferior tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022. Otra posible consecuencia sería la reducción del empleo, pues los empleadores se pueden ver afectados por el aumento de los costes de contratar a un empleado de hogar y decidir prescindir de sus servicios o acudir a otros medios para cubrir su necesidad, como empresas encargadas de la limpieza.

Por otro lado, la nueva legislación no solo afecta a la prestación por desempleo, sino que se han introducido otros cambios en la relación laboral relativos al despido. La anterior regulación recogía el desistimiento del empleador como posible cese del contrato, y tras la reforma, el despido deberá ser justificado y las causas del mismo serán las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores a las que se suman las propias de esta relación laboral, relativas a la disminución de ingresos o aumento de gastos sobrevenidos en el hogar, la modificación sustancial de las necesidades o la pérdida de confianza justificada entre empleador y empleado. Estas causas ya estaban recogidas en la legislación previa, pero no debían justificarse en caso de despido lo que generaba cierta inseguridad al empleado. Sin embargo, esta modificación también tiene su lado negativo, relativo a la posición del empleador que se ve seriamente perjudicado con esta reforma. Es cierto que la modificación es más garantista con los derechos del empleado, pero no se deben dejar de lado las características especiales que presenta esta relación laboral, pudiendo llegar a resultar excesivo el hecho de imponer sobre el empresario la carga de prueba para justificar la objetividad del despido si se tiene en cuenta que el lugar donde se trabaja es la esfera subjetiva y privada del hogar familiar. Esto se debe a que la pérdida de la confianza en un lugar tan íntimo como el hogar es difícil de determinar y más aún de probar, lo que puede llegar a generar una inseguridad jurídica y generará confusión a la hora de aplicar la norma, pues la forma de medir la confianza difiere en cada núcleo

familiar, siendo esta relación laboral una relación muy cercana que impide que se pueda determinar de manera objetiva. Así, la consecuencia de no justificar de manera adecuada la causa de despido supondrá la improcedencia de este, con una indemnización correspondiente a treinta y tres días tal y como se recoge en el régimen general (Sánchez Pujalte 2022).

Otra de las grandes incógnitas que presenta el Real Decreto-Ley 16/2022 es si este impone una excesiva carga al empleador, pues el aumento de las cargas contributivas, la generación de obligaciones de encuadramiento o la restricción de las bonificaciones a un único empleado puede tener un impacto desorbitado en la figura del empleador si se tienen presentes las características que componen al colectivo de personas empleadoras de esta relación laboral, pues muchas veces esta formado por personas vulnerables, con discapacidad o avanzada edad cuyos cuidados son esenciales e irrenunciables y que muchas veces carecen de los recursos económicos necesarios para hacer frente a estas contrataciones (Quintero Lima 2022).

Otro tema relevante en relación con esta regulación es el relativo al gran número de mujeres que desempeñan esta profesión, siendo casi el 100% del colectivo. Este hecho es el que ha motivado el cambio de la normativa interna española, al considerar que la misma ejercía una discriminación indirecta por razón de sexo al no reconocer el derecho a la prestación por desempleo a una profesión ejercida casi en su totalidad por mujeres. Sin embargo, no se ha entrado a analizar el motivo por el cual se desarrolla este trabajo prácticamente solo por el sexo femenino. Las características que presenta este empleo son precarias, se trata de una profesión de bajo reconocimiento, que no requiere formación profesional, con escasos derechos reconocidos y con un salario mínimo, pero la característica que más lo define es que esta representado casi en su totalidad por mujeres, pues apenas existen hombres que se dediquen a este sector.

Siguiendo esta misma línea, en la actualidad la lucha por la igualdad laboral de ambos sexos ha llevado a la creación de políticas que fomentan la aparición de mujeres en sectores que históricamente han estado liderados por hombres. La dificultad para acceder a ciertos puestos a la que se enfrentan las mujeres ha fomentado la creación de políticas que exigen una representación mínima de mujeres en algunos sectores, especialmente en la política y en la administración de las empresas, debido al bajo número de mujeres que

llegaban a esos cargos. El objetivo de estas políticas es normalizar el acceso a las mujeres a los altos cargos directivos, donde este género ha estado ausente (La Moncloa s. f.). Por tanto, estas leyes y políticas que fomentan la contratación de mujeres en aquellos sectores donde escasea este género en búsqueda de la igualdad entre ambos sexos podría aplicarse a los casos contrarios, a través de la fomentación de la contratación de hombres en aquellos sectores en los que este género no está lo suficientemente representado, como es el caso de la profesión de empleados de hogar. De este modo, al margen de las posibles reformas que puedan realizarse en la legislación de esta profesión y de los posibles derechos que se le puedan otorgar, se podría enfocar el problema desde otra perspectiva, pues históricamente la sociedad ha atribuido a la mujer la posición de estar en su casa haciéndose cargo del hogar y es por ello por lo que culturalmente la profesión de empleados de hogar está vinculada con el sexo femenino y este pensamiento pone en una situación de desventaja a aquellos trabajadores de género masculino que quieren dedicarse a la profesión de empleados de hogar (Figuerola & Hernández 2019). Sin embargo, la sociedad ha ido evolucionando a lo largo de los años y con ella su mentalidad, lo que abre la posibilidad a la implementación de nuevas políticas que normalicen la presencia de hombres en este sector, similares a las que fomentan la presencia de la figura de la mujer en otros ámbitos laborales, tratando de alcanzar de esta manera la igualdad laboral entre ambos géneros en todas las profesiones.

## 8.CONCLUSIÓN

Tras haber analizado de forma minuciosa todo el proceso que ha llevado al cambio legislativo y ha desembocado en el reconocimiento del derecho a cotizar y recibir la prestación por desempleo a las empleadas de hogar, se pueden alcanzar varias conclusiones.

En primer lugar, el análisis de los motivos que llevaron a la regulación del año 2011 a excluir a las empleadas de hogar del acceso a la prestación por desempleo no eran suficientes ni adecuados, tal y como concluye el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea y posteriormente los juzgados nacionales. La justificación que la TGSS y el Gobierno de España daban para negar el acceso a esta prestación al colectivo de empleados de hogar tenía su fundamento en que esta relación laboral era de carácter

especial y tenía unas características específicas que justificaban una regulación propia. Estos factores externos y objetivos que justifican este tratamiento específico eran: el lugar de trabajo, la vivienda familiar; y la condición especial de su empleador, un cabeza de familia. Estos dos factores justificaban la decisión puesto que el empleador, al no tratarse de un empresario no puede asumir unas cargas económicas tan altas, lo que podría derivar en contratos fraudulentos o reducción de puestos de trabajo, y que, al ser el centro de trabajo el hogar familiar, se imposibilita la inspección y el control, debido a la inviolabilidad del domicilio.

Sin embargo, estos factores no son suficientes para justificar la pérdida de un derecho por parte del empleado y aunque se persigue un objetivo legítimo la medida impuesta para conseguirlo es inadecuada y excede lo necesario para alcanzarlo. Esta insuficiencia en la justificación de la norma parece demostrarse al compararlo con otros trabajos que si tienen acceso a estas prestaciones con situaciones de trabajo análogas, compartiendo lugar de trabajo y empleador. Además, los empleados de hogar ya cotizaban y tenían acceso a otras prestaciones de la Seguridad Social, por lo que no parece coherente justificar que cotizando por unas prestaciones no se aumenten los casos de fraude, mientras que por otras si.

En segundo lugar, la reforma además de reconocer el acceso a la prestación por desempleo hace algunas modificaciones nuevas, siendo las más relevantes las relativas al cese del contrato. La anterior regulación permitía el despido sin necesidad de justificación, por desistimiento del empleador, lo que generaba una gran inseguridad laboral para los empleados de hogar, en cambio, la nueva regulación mantiene las causas para realizar un despido, con la salvedad de que ahora estas deben ser justificadas por el empleador si así se solicita. Esta medida supone un importante avance en la protección de los derechos laborales de los empleados de hogar, ya que establece un marco legal más claro y preciso para el despido. Sin embargo, esta modificación también supone un desafío para los empleadores, ya que el entorno laboral de los empleados de hogar es muy particular y diferente al de otros trabajos. En estos casos la relación laboral se establece en el domicilio familiar y se basa en una relación de confianza mutua, lo que hace que justificar el fin de esta relación sea especialmente difícil. Además, el centro de trabajo, el domicilio familiar dificulta la obtención de pruebas necesarias para justificar el despido, lo que pone en una situación de inseguridad y vulnerabilidad al empleador.

En definitiva, es innegable la necesidad de redactar este Real Decreto-ley tras la sentencia dictada por el TJUE, que no ha sido más que la exposición clara y directa de una discriminación hacia una profesión de manera injustificada, en una actividad que destaca por el gran número de mujeres que la ejercen y cuya situación de desventaja se remonta a muchos años atrás, demostrando con cada reforma que el trato diferencial no se amparaba en los objetivos legítimos y de política social que se pretendían defender. Por todo ello, aunque son innegables las características especiales que presenta esta relación laboral, no se puede defender que las mismas sirvan para justificar la negación de derechos a unos trabajadores que ya se sitúan en una situación desfavorable, pues, aunque son entendibles los objetivos perseguidos con la anterior regulación, estos no pueden servir para justificar la prohibición de un derecho, siendo necesaria la búsqueda de otros medios más adecuados y coherentes para evitar que aumenten los fraudes o se reduzca el empleo en este sector. Sin embargo, si existen ciertos aspectos incluidos en la nueva regulación que van más allá de los demandados en un primer momento y que rompen con las especialidades innegables de esta relación laboral tan poco ordinaria. La nueva regulación en materia de cese de contrato excluye la opción de desistimiento por parte del empleador, obligando a este a probar las causas de despido. Esta profesión tan ligada al ámbito familiar y a la esfera íntima y privada de las personas, en concreto, de los empleadores, exige en cierto modo una protección especial para los mismos, pues resultaría difícil determinar y demostrar dentro de la inviolabilidad de un domicilio la pérdida de confianza entre ambas partes, siendo necesaria una regulación equilibrada, que proteja tanto a los empleados como a los empleadores en una relación laboral con unas características tan especiales como es la de los empleados de hogar, sin que por ello se perjudique al empleado restringiendo sus derechos.

En conclusión, la nueva regulación en materia de empleados de hogar supone un gran avance, siendo una medida necesaria para poner fin a la discriminación injustificada y ofrecer protección a un colectivo que históricamente ha sido desfavorecido. Por lo tanto, es importante seguir avanzando en la implementación de medidas que promuevan una mayor igualdad en el ámbito laboral y protejan los derechos de todos los trabajadores, incluyendo a aquellos que trabajan en el hogar.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

### 9.1 Legislación

Organización Internacional del Trabajo. (1952). Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) (No. 102). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C102](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102)

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre la duración del trabajo de los trabajadores asalariados («DOCE» núm. 6, de 10/01/1979).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) («DOCE» núm. 204, de 26/07/2006).

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (No. 189). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

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

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

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar («BOE» núm. 216, de 8/09/2022).

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones («BOE» núm. 65, de 17/03/2023).

## **9.2 Jurisprudencia**

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea. (1996). Asunto C-8/94, del 8 de febrero de 1996, (Roj: STSJUE - ECLI:EU:C:1996:36).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea Asunto C-147/02, de 30 de marzo de 2004, (Roj: STSJUE - ECLI:EU:C:2004:192).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea Asunto C-385/11, del 22 de noviembre de 2012, (Roj: STSJUE - ECLI:EU:C:2012:746).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea Asunto C-389/20, de 24 de febrero de 2022, (Roj: STSJUE - ECLI:EU:C:2022:120).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña número 1754/2022, de 15 de marzo de 2022, dictada en procedimiento con nº de recurso 5506/2021 (Roj: STSJ CAT 2554/2022 - ECLI:ES:TSJCAT:2022:2554).

Sentencia del Juzgado Contencioso-Administrativo nº2 de Vigo número 68/2022, de 17 de marzo de 2022, dictada en procedimiento nº 93/2020 (Roj: SJCA 16/2022 – ECLI:ES:JCA:2022:16).

Sentencia del Tribunal Constitucional número 91/2019, de 3 de julio de 2019, cuestión interna de inconstitucionalidad 688/2019 (ECLI:ES:TC:2019:91).

Sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Palma de Mallorca número 20/2023, de 24 de enero de 2023, dictada en procedimiento nº 539/2022 (Roj: SJSO 98/2023 - ECLI:ES:JSO:2023:98).

### 9.3 Obras doctrinales

Figuerola, J. G., & Hernández, T. (2019). Hombres en profesiones de cuidado tradicionalmente feminizadas. *Papeles de población*, 25(100), 121-151.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252019000200121&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252019000200121&script=sci_arttext)

Gómez García, F. X. (2021). Empleados de hogar y su protección desde la seguridad social: una situación aún deficitaria. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(2), 824–841. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5970>

Lima, M. G. Q. (2022). Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, y su impacto en las personas empleadoras. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (3), 144-164. <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/409454/504365>

Mur Torres, J. (2022). Sistema especial para Empleados de Hogar Novedades del Real Decreto-Ley 16/2022. *Boletín Informativo Instituto Nacional de la Seguridad Social*. <https://www.reicaz.org/varios/inss/inssz2205a.pdf>

Porras, M. S. (2022). La jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo como motor de las reformas legislativas: prestación por desempleo y servicio doméstico. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 7(2), 122-145. [https://institucional.us.es/revistas/Prot\\_Social/7\\_2/E-RIPS\\_2022\\_vol\\_7\\_n2\\_07\\_salas\\_porras.pdf](https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/7_2/E-RIPS_2022_vol_7_n2_07_salas_porras.pdf)

Sánchez Pujalte, L. (2022). el sistema especial de empleados del hogar tras la reforma operada por el real decreto-ley 16/2022. *Asociación Profesional de La Magistratura*. <https://apm3-9.studi-web.com/hogar.pdf>

Simonovsky, Y., & Luebker, M. (2011). Organización Internacional del Trabajo. Trabajadores domésticos: Estimaciones a nivel mundial y regional. *Trabajo Doméstico Nota de Información*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_159562.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_159562.pdf)

#### 9.4 Otros recursos

Comisión Europea. (2020, diciembre). Escrito de alegaciones presentado en el Asunto C-389/20.

Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). Encuesta de población activa. Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.ine.es/consul/serie.do?d=true&s=EPA124392>

La Moncloa. (s.f.). *El Gobierno impulsa la representación paritaria de mujeres y hombres en la política, la Administración y las empresas.* <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/Paginas/2023/070323-rp-cministros.aspx>

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (s.f.). Régimen laboral del servicio del hogar familiar. Recuperado el 30 de enero de 2023, de <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/regimen-laboral/index.htm>

Reino de España. (2020, diciembre). Escrito de alegaciones presentado en el Asunto C-389/20.

Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. (2023). Novedades en empleo del hogar para 2023. *La Revista de La Seguridad Social*. <https://revista.seg-social.es/-/20230123-novedades-hogar-2023>

Social, E. T. D. M. Y. (s. f.). *Régimen laboral según la nueva regulación del servicio del hogar familiar.* Ministerio de Trabajo y Economía Social. Ministerio de Trabajo y Economía Social. 2020. <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/regimen-laboral/index.htm>

Tesorería General de la Seguridad Social. (2020, diciembre). Escrito de alegaciones presentado en el Asunto C-389/20.