

**Transformaciones
socio-jurídicas en el
empleo de hogar y de
cuidados y su impacto
sobre la sostenibilidad
de la vida.**

**Evaluación de la
reforma introducida
por el RD Ley 16/2022**

INVESTIGACIONES FEMINISTAS

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es>.

Edita:

Instituto de las Mujeres.
Subdirección General de Estudios y Cooperación.
Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

Autoría:

David Vila-Viñas (Universidad de Sevilla, IP, editor del informe, autor de los apartados A-F y H, coautor de los resultados 5).
Sofía Jiménez Castellón (investigadora, autora del resultado 0 y coautora del resultado 5).
Gabriel Sotomayor Rivera (Universidad de Cádiz, análisis de contenido de sentencias, editor técnico del informe, coautor del resultado 1 y del apartado J).
Paz Olaciregui Rodríguez (Universidad de Zaragoza, investigadora y coautora del resultado 5).
Pilar Cruz Zúñiga (Universidad Pablo de Olavide, investigadora y coautora del resultado 5).
Macarena Esperanza Sierra Benítez (Universidad de Sevilla, investigadora y autora del resultado 2).
Noelia Rodríguez Suárez (Universidad de Sevilla, investigadora y autora del resultado 3).
Esther Carrizosa Prieto (Universidad Pablo de Olavide, investigadora y autora del resultado 4).
Cristina Monereo Atienza (Universidad de Málaga, investigadora y autora del resultado 6).
María Pina Fersini (Universidad de Málaga, investigadora y autora resultado 7).
María José Lozano Vega (Universidad de Sevilla, investigadora y coautora del resultado 5).
María del Carmen Mesa Raya (Universidad de Zaragoza, investigadora y coautora del resultado 5).
Alicia Brox Sáenz de la Calzada (Universidad de Zaragoza, investigadora).
Elena Rhoda Pilcher Pérez (investigadora).

eNIPO: 050-25-048-4

El Instituto de las Mujeres no se hace responsable de las opiniones expresadas en esta investigación.

PRÓLOGO

La publicación que tienes entre manos ha sido posible gracias a la línea de subvenciones para la realización de investigaciones feministas que el Instituto de las Mujeres impulsa y que puede considerarse como una de las actividades con más recorrido y solvencia de esta institución. La primera convocatoria de ayudas para subvencionar investigaciones feministas y sobre la situación de las mujeres se realizó en el año 1984, apenas 6 meses después de la creación del Instituto, en octubre de 1983. Estas convocatorias se han realizado anualmente salvo en el año 1986, y en el período 2013-2021.

En su última convocatoria, cuyo cuadro resumen podéis consultar, vuelve a cumplir con el mandato normativo que le encomienda *la elaboración de informes, estudios y recomendaciones sobre las mujeres (...)*¹, a la vez que apuesta por ofrecer apoyo a la investigación y los proyectos desarrollados y en colaboración con las universidades públicas, cuyo mandato también pasa por impulsar y promover e integrar el principio de la igualdad y no discriminación en la sociedad, en la medida en que son principales transmisoras del conocimiento en todos los ámbitos profesionales y en todas las áreas científicas².

El interés que suscita esta subvención queda reflejado en el elevado número de proyectos de investigación que, aun estando muy bien planteados, no pueden recibir financiación debido a la alta demanda existente. Aunque esta limitación evidencia una necesidad creciente de recursos, también muestra un avance significativo: cada vez más investigaciones incorporan el enfoque de género en el centro de la propia investigación y de los equipos que la promueven.

A lo largo de los años hemos fortalecido y perfeccionado esta línea, promoviendo e impulsando la incorporación del enfoque de género de manera transversal y sostenida durante todo el proceso. Esto implica integrar dicha perspectiva desde su planteamiento y fundamentación inicial, hasta la presentación de los resultados y conclusiones, pasando por las propias metodologías empleadas, así como por la composición del equipo que se hace cargo de liderar todo el proyecto. En este sentido, destaca especialmente la oportunidad que estas ayudas suponen para investigadoras —en su mayoría mujeres, muchas de ellas jóvenes— cuya carrera académica suele enfrentar numerosos obstáculos derivados de estructuras patriarcales aún presentes en el ámbito universitario. El respaldo que reciben constituye, sin duda, uno de los logros de los que el Instituto de las Mujeres puede sentirse orgulloso.

Sostenemos y repetimos continuamente que para alcanzar el impulso de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en cualquier ámbito de intervención es imprescindible conocer la realidad de la que se parte. Es indispensable sacar a la luz los datos que la avalan, incluso cuando resultan difíciles de obtener. De ahí nuestra perseverancia en promover la investigación desde el ámbito académico como un motor esencial de generación de conocimiento, capaz de contribuir a la transformación de un país que sigue avanzando hacia la igualdad real y efectiva.

Subdirección General de Estudios y Cooperación
Instituto de las Mujeres

¹ Artículo 3 de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de las Mujeres.

² La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, incorpora el derecho de igualdad entre mujeres y hombres como objetivo propio de la universidad, e introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género.

ÍNDICE

Introducción	7
• Delimitación socio-jurídica del empleo de hogar y de cuidados en España	7
• Antecedentes	8
• Cambios normativos	8
Marco Teórico	11
• Trabajar en el sostenimiento de la vida	11
• Más allá de la aplicación de la norma en los juzgados y tribunales	12
Hipótesis	13
Objetivos	15
Temporalización y fases de la investigación	17
• Preparación (septiembre-octubre 2023)	17
• Análisis de contenido de sentencias (noviembre 2023-abril 2024)	17
• Investigación cualitativa (noviembre 2023-junio 2024)	17
• Análisis de resultados (julio-noviembre 2024)	18
• Difusión y transferencia (octubre-diciembre 2024)	18
Metodología y fuentes	21
Resultados	23
• Antecedentes históricos en la regulación del empleo doméstico en España	23
» Antecedentes	23
» Tendencias del empleo doméstico más allá del Derecho	25
• Resultados generales el análisis de sentencias sobre empleo de hogar (2022-2024)	27
» Apuntes metodológicos	27
» Datos y análisis generales	29
» Datos y análisis individualizados por grupos temáticos	49
• Existencia de la relación laboral y condiciones de trabajo	65
» Delimitación, objeto y ámbito de aplicación de la relación laboral especial	67
» Los sujetos de la relación laboral especial	68
» Las exclusiones de la relación laboral	69
» El contrato de servicio del hogar familiar	73
» Las condiciones de trabajo	76
» Valoración final	79
• La extinción de la relación especial de empleados de hogar. Un estudio de su evolución a partir del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y la jurisprudencia hasta la actualidad	80
» Regulación previa	80
» Nueva regulación. La extinción tras el RD-Ley 16/2022	92
» Conclusiones	96
• El impacto de los cambios normativos del Real Decreto-Ley 16/2022 sobre el empleo en el hogar en el ámbito de la protección social. Análisis normativo y jurisprudencial	97
» Introducción. Trabajo doméstico y protección social	97

» Los factores que impulsan el cambio normativo	100
» Los cambios normativos del RD-Ley 16/2022 sobre el régimen de protección social en el empleo en el hogar	105
» El reconocimiento de la prestación por desempleo a las personas trabajadoras al servicio del hogar	107
» Un breve apunte sobre la prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico	113
» Conclusiones	115
» Normativa citada	117
• El impacto de los últimos cambios normativos en empleo de hogar desde la perspectiva de las personas destinatarias y los operadores socio-jurídicos.	
Análisis a partir de entrevistas	117
» Introducción. Rol en la investigación y aspectos metodológicos	117
» Protagonistas del empleo de hogar. Rasgos decisivos para la efectividad de los derechos	120
» Valoración general de la reforma	125
» Grupo I. Existencia de la relación laboral y condiciones básicas	129
» Grupo II. Extinción de la relación laboral	136
» Grupo III. Asuntos de Seguridad Social y protección de riesgos laborales	137
» Cuestiones abiertas	144
• La subjetivación de los cuidados: vulnerabilidad, interseccionalidad y reconocimiento	
» Introducción. El Derecho como instrumento definitorio	145
» Cuidado y vulnerabilidad	145
» Cuidado e interseccionalidad	147
» A modo de conclusión	155
• El desplazamiento de la robótica del ámbito industrial al ámbito social y las nuevas fronteras del cuidado: desajustes, desafíos y análisis literarios prospectivos para nombrar el porvenir	159
» Consideraciones generales	159
» Robots cuidadores y trabajo doméstico: impactos en derechos laborales y en la ética del cuidado	161
» Robótica social y ética del cuidado: evaluación anticipada de impactos y derechos	163
Conclusiones, recomendaciones y prospectiva	165
» Conclusiones y recomendaciones	165
» Prospectiva	169
Bibliografía	173
Anexos	185
• Índice de tablas, gráficos e imágenes	185
» Tablas	185
» Gráficos	186
» Imágenes	187
• Relación de sentencias analizadas (2022-2024)	187
» Año 2022	187
» Año 2023	193
» Año 2024 (hasta el 1 de julio)	196

INTRODUCCIÓN

Delimitación socio-jurídica del empleo de hogar y de cuidados en España

En las discusiones en torno a la propia denominación de la actividad, cabe identificar la pugna epistémico-política que subyace. Por una parte, mantener la denominación de “trabajo doméstico” o de “reproducción social” subraya su relevancia sistémica, su naturaleza productiva y heterónoma. Por otra, conservar la referencia al “cuidado” en nuestro estudio subrayaría su dimensión afectiva, así como la ambigüedad subjetiva y la interdependencia en que se sustancian estas actividades. En cuanto a su contenido material, tanto si se opta por la definición de la Organización Internacional del Trabajo (Addati *et al.* 2019), como de la llamada Ley 39/2006, llamada de Dependencia, se observa el despliegue del concepto en dos grupos de actividades: las de “cuidado indirecto”, “servicios relacionados con las necesidades domésticas y del hogar” o “actividades básicas de la vida diaria” (art. 2.3) y las de “cuidado directo, personal y relacional” o “atención y cuidado personal”, que cuentan con un destinatario inmediato, esto es, una persona directamente cuidada (Molero-Marañón 2020). En puridad e incluso limitada la cuestión al cuidado profesional, ello da lugar a categorizar diferentes grupos de trabajadoras, desde el servicio de hogar al servicio de ayuda a domicilio, hasta las profesionales del sector que desempeñan su actividad fuera de los hogares, sea en escuelas infantiles o residencias de mayores (Díaz y Elizalde-San Miguel 2021). Aunque este proyecto mantiene la ambición de contribuir al mejor conocimiento sobre la sostenibilidad de la vida, en su sentido sistémico, razones de conveniencia científica obligan a delimitar su objeto y a concentrarnos en la actividad y situación de las profesionales que trabajan en el hogar para una familia ajena tanto en tareas de cuidado directo como indirecto, sin perjuicio de que se busque proyectar las conclusiones al respecto más allá, por la relevancia que el asunto tiene para el conjunto de la población.

Desde una perspectiva socio-jurídica deben identificarse los vectores de desigualdad interseccionales (Lugones 2008) que delimitan esa situación y están en la base de la concepción axiológica y de la regulación del sector. En particular, la ubicación sistemática del empleo de hogar y de cuidados dentro del capitalismo y la condición casi por completo femenina y de grupos empobrecidos, muchas de sus componentes además extranjeras y/o racializadas (Lebrusán *et al.* 2019; Martínez-Buján y Moré 2021; Cruz 2022; Martínez Buján 2022), ha justificado hasta la fecha un tratamiento subordinado, que se positivizaba desde una perspectiva jurídica en la adscripción a un régimen especial de Seguridad Social, cuya evolución normativa ha caracterizado, entre otras Molero-Marañón (2020: 54 y ss.), con la articulación de la disposición adicional 39ª de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto-Legislativo 8/2015, que señala las condiciones de integración en la Seguridad Social y el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Asimismo, nada ayuda a la efectividad de los derechos de estas mujeres la organización familiarista y la debilidad en la garantía de los derechos sociales del régimen de bienestar sureuropeo (Martínez-Buján y Martínez Virto 2015: 5-7; Carrasco 2013; Lütolf & Stadelmann-Steffen 2022).

A resultas de todo ello, las trabajadoras de hogar y de cuidados han señalado en los últimos años la subordinación de sus condiciones de trabajo respecto al grupo estándar de empleados/as y de otros grupos sociales, con alusión, carente de exhaustividad, a las siguientes vulneraciones o deficiencias (Pimentel *et al.* 2021; Sanz 2018): 1) ausencia de la obligación de formalizar el contrato o de precisar las funciones concretas, 2) protecciones insuficientes en materia de salud y seguridad en el trabajo, 3) desempoderamiento de la negociación colectiva, 4) despido libre y sin derecho a prestación por desempleo, 5) insuficiencia de las prestaciones sociales para constituir una garantía eficaz a sus derechos fundamentales (Vila-Viñas, 2023).

Antecedentes

El empleo doméstico no es nuevo. Históricamente se ha caracterizado por su desvalorización social y laboral, considerado más un trabajo servil que un empleo propiamente dicho. Desde finales del siglo XIX y principios del XX se consolidó como un sector feminizado, vinculado a la migración del campo a la ciudad y caracterizado por bajos salarios, largas jornadas y falta de reconocimiento. Durante la Segunda República se incluyó por primera vez en la Ley de Contrato de Trabajo (1931), aunque la Guerra Civil truncó este avance y se perdió el reconocimiento laboral (Colectivo IOÉ 1990: 26). En el franquismo, más de la mitad de la población activa femenina trabajaba en el sector (Díaz Fernández 2018: 17) y, en 1969, se creó un régimen especial de la Seguridad Social, con derechos limitados (Colectivo IOÉ 1990: 26).

La democracia trajo una nueva regulación con el Real Decreto 1424/1985, que reconocía el carácter laboral pero con limitaciones: salario en especie hasta el 45%, exclusión del desempleo y la figura del desistimiento (Colectivo IOÉ 1990: 27-28). Un nuevo hito llegó en 2011 con el Real Decreto 1620/2011, que introdujo mejoras en contrato, salario y descansos, aunque mantuvo la indemnización reducida por desistimiento. Ese mismo año, la Ley 27/2011 integró el empleo doméstico en el régimen general de la Seguridad Social, creando un sistema especial con cotización en tramos, pero sin plena equiparación en derechos: persistieron carencias en desempleo, cálculo de pensiones, prevención de riesgos y protección frente al despido (Díaz Gorfinkel 2016). A ello se suma el peso del régimen de extranjería, que priva de derechos a quienes carecen de permiso de trabajo, favoreciendo la explotación y la vulnerabilidad.

En cuanto a las tendencias recientes, tras la crisis de cuidados de los años noventa, se observa un aumento sostenido del empleo doméstico ligado al envejecimiento de la población, la inserción laboral femenina, la falta de corresponsabilidad masculina y el retroceso de las políticas públicas (Federici 2010). Todo ello ha generado un fuerte peso de la migración transnacional, especialmente de mujeres, muchas en situación irregular. En 2023, del total de 371.576 afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar, un 45% eran extranjeras, sin contar al 35% que trabaja en la economía informal (OIT). Actualmente, este sector ya no es exclusivo de las élites, sino también de clases medias y populares, aunque mantiene condiciones precarias y sin profesionalización equivalente a otros cuidados (Martínez-Buján 2014).

Finalmente, destacan los procesos de autoorganización de trabajadoras, especialmente latinoamericanas, que se vinculan a movimientos feministas, antirracistas y en defensa de lo público. Estas asociaciones denuncian la explotación, reclaman revalorizar los cuidados y exigen políticas públicas que dignifiquen su trabajo (Carballo Barral et al. 2016).

Cambios normativos

El creciente consenso acerca de la necesidad de reforzar las garantías de los derechos de estas empleadas impulsó y vivió a su vez una intensificación a partir de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE), de febrero de 2022. Contra la decisión de la Tesorería General de la Seguridad Social y a partir de una cuestión de prejudicial planteada al TJUE por parte del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Vigo, el tribunal europeo declaraba el derecho de las empleadas de hogar a recibir la prestación por desempleo en las condiciones que el sistema de Seguridad Social español prescribe para el conjunto de los y las trabajadoras y enunciaba la consideración de que este tipo de limitaciones podían subsumirse en formas de discriminación indirecta en razón del género, prohibidas por el Derecho europeo. Ello se hacía patente al señalar que un 95% del sector estaba compuesto por mujeres y que la prohibición de percibir la prestación por desempleo se extendía así a la de percibir otros subsidios que requieren el agotamiento de la anterior para devengarse.

La citada sentencia aceleró iniciativas largamente discutidas en el contexto español y que desembocaron en ratificación por España del Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, de 2011. El Congreso de los Diputados y las Diputadas aprobó finalmente la ratificación de dicho convenio el 9 de junio de 2022. Asumidas así parte de las reivindicaciones del sector (EFE 2017), el primer paso para hacer eficaz en las decisiones jurídicas dependientes este cambio en la orientación de la regulación española fue adaptar la misma a las nuevas obligaciones del Estado. En particular, este fue el objetivo 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: equiparar el desempeño del empleo de hogar y de cuidados con otros empleos, a través de la modificación de la norma específica en la regulación de este tipo de empleo, Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, del llamado Estatuto del Trabajo y de la Ley General de Seguridad Social. Este objetivo se hace visible respecto a tres ámbitos temáticos que vertebrarán asimismo el análisis sobre el impacto de la nueva norma: 1) las condiciones para la existencia de la relación laboral y sus condiciones básicas (por ejemplo, con la reforma del art. 5 del RD 1620/2011); 2) la extinción de la relación laboral por causas ajenas a la trabajadora (por ejemplo con la reforma del art. 11 del RD 1620/2011 y la derogación del art. 251.d de la LGSS y la adición del art. 267.1.a.8º de la misma) y 3) un conjunto de cuestiones adyacentes pero relevantes para la protección social última de estas trabajadoras en materia de Seguridad Social, acceso al Fondo de Garantía Salarial y seguridad y salud laboral. Desde su entrada en vigor, el 9 de septiembre de 2022, es necesario investigar de manera sistemática cómo ha modificado la orientación y la argumentación de los tribunales de justicia en sus decisiones.

El impacto de estos cambios normativos sobre la situación socio-jurídica de las empleadas de hogar resulta *grosso modo* aceptado. Sin embargo, una mayor exigencia científica y de consecución de la igualdad obliga a concretar esos efectos, tanto en el plano de su recepción por parte del Poder Judicial y otros operadores socio-jurídicos, como por parte de las propias personas implicadas en esa relación laboral.

MARCO TEÓRICO

Trabajar en el sostenimiento de la vida.

A pesar de que el Derecho mantiene una denominación técnica y en apariencia neutral sobre el empleo de hogar y de cuidados, la realidad social de las personas que lo realizan se encuentra inclinada en función de distintas líneas de desigualdad. La organización de la vida bajo el capitalismo ha delimitado dos esferas. Un espacio público, “político” y un espacio privado, doméstico y familiar, intangible a la acción del Estado, feminizado y orientado hacia el objetivo de asegurar los mínimos de reproducción social, tanto materiales como simbólicos, necesarios para sostener y expandir la producción (Fraser 2016; Lebrusán 2019; Morini 2014). Aunque tal división no ha acabado de ser pacífica, el modelo de gobierno del Estado social o del bienestar del siglo XX descansó, en términos efectivos, sobre la misma. Se fundaba en una progresiva socialización y desmercantilización de las tareas de cuidados, en sentido amplio, que pasaron por el despliegue de servicios públicos universales de educación y de cuidados sanitarios, de un sistema de pensiones para compensar los momentos en que no pudiera obtenerse un salario (solo suficientes por tanto para quienes hubieran tenido empleos formales) y de un sistema asistencial para quienes no podían obtener ingresos suficientes, con una capacidad de integración muy distinta según el modelo nacional de bienestar (Daly & Lewis 2000; Stoller 2018). Este conjunto de garantías haría posible una mínima efectividad de los derechos sociales, entendidos como la positivación jurídica en términos subjetivos de los valores de dignidad, libertad, igualdad y solidaridad que están en el núcleo del Estado social.

Sin embargo, todo este avance quedó lejos de cubrir el coste completo de la reproducción, de modo que la cobertura de algunos servicios quedaba a su contratación privada por las familias o a su realización no remunerada, sobre todo por parte de las mujeres. Tal situación no ha sido sin embargo homogénea, hasta el punto de que la literatura ha delimitado una modalidad sureuropea del *welfare*, caracterizada por la timidez de la provisión pública y, en compensación, el protagonismo del trabajo intrafamiliar no remunerado –de ahí que se predique su familiarismo– en la provisión de bienestar (Esping-Andersen 2007).

Es en este contexto en el que se produce la llamada “crisis de los cuidados” (Pérez Orozco 2006) que, a pesar de su limitada denominación, afecta a la misma sostenibilidad de la vida y se concreta, según el caso, en la infra-cobertura de tales necesidades, el deterioro de la carrera laboral de las mujeres o la contratación en el mercado de esos servicios a cargo de otras, a menudo mujeres migrantes que forman cadenas globales de cuidados (Vega Solís *et al.* 2018; Lutz 2011). A pesar de que la división gubernamental entre lo público y lo privado insta a hacer pasar esta crisis como un asunto limitado a la segunda esfera y, por lo tanto, ajeno a la política y al Derecho, autoras como Nancy Fraser (2016) han mostrado que esta crisis resulta significativa respecto a la principal contradicción del modelo, cual es requerir crecientes volúmenes de trabajo reproductivo al tiempo que operar en detrimento de sus fuentes. Dentro del contexto español, sureuropeo en términos de bienestar, el impacto de las políticas de austeridad, sumado al del neoliberalismo desde la década de 1990, amplió la cantidad de cuidados a cargo de las familias, al tiempo que reducía la libertad para hacer de la vida familiar más una expresión autónoma de la propia personalidad y menos el régimen de afectos y coberturas cruzadas exigido por la necesidad material (Vila-Viñas 2014).

Más allá de la aplicación de la norma en los juzgados y tribunales.

Con los citados cambios normativos en mente, conviene notar que, en el Estado de Derecho, la tutela jurisdiccional de los derechos subjetivos es una de las principales garantías de la eficacia de tales derechos. Sin embargo, son crecientes las perspectivas interdisciplinarias que, con base en el análisis empírico de la efectividad de los derechos, muestran que su ejercicio y, en su caso, el acceso a una tutela eficaz presenta algunas dificultades que acaban impactando sobre las normas y políticas públicas y deberían incorporarse a su evaluación científica (Aymerich 2010). Por una parte, la propia comprensión de las normas y el acceso a los mecanismos burocráticos necesarios para operar con ellas es mucho más reducida de lo que parece (Vila-Viñas 2024: 289ss; Carretero 2019; González Ordovás 2024) y revela el sesgo de la supuesta objetividad, neutralidad y racionalidad del Derecho (Smart 1994). Por otra, debido a las exigencias probatorias de los procesos judiciales y a los propios desincentivos para la litigación que tienen las personas afectadas por distintos vectores de desigualdad (Soriano 2022; González y Galletti 2014; Cruz 2018), es razonable pensar que un buen número de vulneraciones de derechos sociales no se sustancia en el ámbito judicial. Tanto la sociología jurídica como la filosofía del Derecho contemporáneas prestan, así, una atención creciente a la capacidad de los grupos sociales que padecen vulneraciones de derechos para elaborar estrategias de autotutela e incluso de creación de derecho desde abajo y esto ofrece especial interés en este grupo que ha alcanzado procesos de auto-organización muy avanzados (Jiménez y Ruberte 2021; Federici 2020; Pimentel et al. 2021; Vila-Viñas 2023).

Otra línea de investigación robusta en la sociología jurídica con perspectiva de género ha sido la discusión sobre los efectos del discurso y de las prácticas jurídicas sobre la sujeción de género (Smart 1992; Minow 1986). La confluencia de esta tradición teórica y empírica con la que considera el discurso jurídico y, en especial, el judicial como un discurso narrativo (Fersini 2020; Calvo 2019) muestra un enorme potencial para el análisis del modo en que la decisión y argumentación judicial en torno a la tutela de los derechos de las empleadas de hogar y de cuidados configura no solo un catálogo de derechos subjetivos, sino las propias categorías poblacionales e individualidades subjetivas (Winter 2022; Vila-Viñas 2025) que reclaman tutela, tensionan la aplicación de la norma e impactan así sobre el campo jurídico planteando nuevos retos, como la irrupción de plataformas de funcionamiento tecnológico como nuevos empleadores (Rodríguez-Modroño et al. 2022). Si se pretende atender a la relevancia del empleo de hogar y de cuidados, no solo como una actividad laboral entre otras, sino como una pieza clave para entender en nuestro contexto la organización de la vida, la configuración de las distinciones y jerarquías socio-jurídicas entre producción y reproducción y se pretenden ofrecer alternativas eficaces en este terreno es necesario considerar el tema desde esta profundidad interdisciplinar.

HIPÓTESIS

- **H1.** El régimen de organización social del cuidado en el contexto español se estructura, como en otros Estados del Sur de Europa, a partir de la intersección de, sobre todo, las líneas de desigualdad de género, clase, identificación étnica, situación administrativa y edad.
- **H2.** Aunque la regulación jurídica pretende intervenir benéficamente sobre esa situación, es también deudora de la misma y su contenido solo se entiende en toda su extensión desde esa perspectiva.
- **H3.** El RD-Ley 16/2022 se suma a una tendencia normativa sostenida en el tiempo en la dirección de homologar la situación laboral de las empleadas de hogar a las de otros sectores de actividad, con el objetivo particular de reducir la discriminación en razón del género. A este respecto, consigue sus objetivos, aunque de forma parcial.
- **H4.** Los cambios normativos no consiguen trasladar la totalidad de sus modificaciones a cambios en la realidad social. Ello se debe a la citada regimentación del campo de los cuidados, que subordina a las poblaciones que los prestan. En particular, la menor autonomía de las empleadas de hogar afecta a su capacidad para reclamar la efectividad de sus derechos hasta el punto que admitiría la regulación vigente.
- **H5.** De este modo, ni las reclamaciones judiciales ni las sentencias que ponen fin a algunos de estos procesos reflejan de manera completamente fiel, en cuanto a sus demandantes y a su contenido, la realidad de las empleadas de hogar y del sector.
- **H6.** Dado que la laboralidad de esta relación se encuentra más matizada que la de otros, tanto en la doctrina jurídica y como en la práctica, una discusión nuclear de muchas controversias judiciales va a ser la existencia misma de la relación laboral, de la que van a depender otros asuntos. Este es un rasgo distintivo respecto a otras prestaciones laborales.
- **H7.** La eliminación del sistema de desistimiento de la parte empleadora como vía para la extinción de la relación laboral no equivale a la desaparición completa de la admisibilidad de la unilateralidad en las decisiones sobre la continuidad de la relación laboral, ya que la causa objetiva de “pérdida de confianza” tiene una configuración, en la práctica, con un alto componente unilateral a favor de la empleadora.
- **H8.** La desigualdad que sufren las empleadas de hogar se manifiesta en su mayor vulnerabilidad frente a distintos riesgos laborales, relativos a su salud física y mental, pero también a sufrir distintas formas de violencia de género, sobre todo de índole sexual.
- **H9.** La experiencia de las empleadas de hogar y de los/as operadores/as socio-jurídicos/as implicados/as permite construir explicaciones más fiables sobre el régimen jurídico efectivo que rige su actividad que el exclusivo análisis normativo. Las dificultades para la eficacia de estas normas o la relevancia del régimen de extranjería solo son perceptibles a partir de ese enfoque.
- **H10.** Las instituciones de producción de comunidad y defensa de los derechos de las empleadas de hogar, en forma de las nuevas asociaciones o los sindicatos y entidades del tercer sector más consolidados son factores clave para explicar la mayor o menor eficacia de las obligaciones jurídicas en este terreno.

OBJETIVOS

Objetivos generales

- **OG1:** Identificar y analizar las transformaciones socio-jurídicas recientes en el tratamiento del empleo de hogar y de cuidados a partir de la evaluación del impacto de la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 16/2022.
- **OG2:** Analizar e integrar las transformaciones identificadas a propósito de la implementación del RDL 16/2022 en la investigación sobre el gobierno y sostenibilidad de la actividad de cuidados en el contexto del Estado Social en España.

Objetivos específicos:

- **OE1:** Identificar y sistematizar los cambios en la argumentación judicial y la orientación de las decisiones judiciales en los principales objetos de reforma del RDL 16/2022: a) Existencia de la relación laboral y condiciones básicas; b) Extinción unilateral del contrato y prestaciones; y c) otros (Seguridad Social, salud y seguridad laboral, etc.).
- **OE2:** Identificar y analizar los cambios en la cultura jurídica y percepción de los derechos del sector por parte de las propias empleadas y de los/as operadores jurídicos y sociales, determinando si estos existen y de qué manera se relacionan con los cambios normativos y de políticas públicas recientes.
- **OE3:** Identificar y sistematizar supuestos de vulneración de derechos de las empleadas de hogar y de cuidados, especialmente en el ámbito laboral-social, su relación con los cambios normativos recientes y, en su caso, los motivos para que algunas de tales vulneraciones no se sustancien ante los juzgados y tribunales.
- **OE4:** A partir de los hallazgos empíricos obtenidos en la argumentación judicial y en la cultura jurídica del sector, delimitar las características del discurso jurídico sobre el trabajo de cuidados, su adscripción al espacio público o privado de la vida social y sus efectos sobre la caracterización social de las mujeres.
- **OE5a:** Identificar las estrategias de las empleadas de hogar y de cuidados, a escala individual y asociativa, en las ciudades de Sevilla y Zaragoza, para enfrentar las vulneraciones de derechos registradas con formas de autotutela de derechos y colaboración con ciertos operadores del sector público.
- **OE5b:** Analizar esas estrategias en el marco de la producción de derechos desde abajo o por parte de los movimientos feministas.
- **OE6:** Identificar y alcanzar un conocimiento exploratorio de los principales retos a que se enfrentan los derechos laborales de las empleadas de hogar y de cuidados en el nuevo marco político y regulativo, como se presume que es el nuevo peso de las plataformas empleadoras, la digitalización de las relaciones con empleadores y Administraciones, entre otros.
- **OE7:** A partir de los datos sistematizados, sentar las bases de futuras investigaciones socio-jurídicas de base empírica y predictiva que, sistematizando el razonamiento judicial, pueda ofrecer mayor previsibilidad a las empleadas de hogar sobre la respuesta judicial a sus demandas y facilitar su comprensión y acceso a la Justicia.

TEMPORALIZACIÓN Y FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Preparación (septiembre-octubre 2023)

La primera etapa del proyecto consistió en un análisis socio-jurídico del nuevo marco normativo introducido por el Real Decreto-Ley 16/2022, así como de la normativa conexas que incide en el empleo de hogar y de cuidados: el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social y el Real Decreto 1620/2011. Este examen inicial permitió situar la reforma en su contexto político y jurídico y determinar los principales ámbitos de impacto sobre los derechos laborales y sociales de las trabajadoras.

En paralelo, se diseñó el instrumento de recogida de datos para el análisis de contenido. Para ello se seleccionaron 247 sentencias dictadas entre el 1 de enero de 2022 y el 1 de julio de 2024, localizadas en bases de datos jurídicas a partir de indicadores como “servicio doméstico”, “empleados de hogar” o “Sistema Especial para Empleados de Hogar”. Se elaboró una ficha de análisis estructurada en cinco apartados: contexto, hechos probados, normas aplicadas, principios de argumentación y fallo. Esta tarea metodológica estuvo coordinada por David Vila-Viñas con apoyo del equipo de investigación, y contó con la colaboración de un graduado en Derecho para la clasificación inicial de resoluciones.

Análisis de contenido de sentencias (noviembre 2023-abril 2024)

El objetivo específico de esta fase (OE1) fue identificar cambios en la argumentación judicial en torno a tres bloques: (I) existencia de la relación laboral y condiciones básicas, (II) extinción del contrato y acceso a prestaciones, y (III) otros asuntos relevantes como seguridad social o salud laboral.

El análisis de las 247 sentencias reveló la estrecha relación entre los grupos, dado que muchos litigios sobre despido o prestaciones dependían de la previa determinación de la laboralidad. Se clasificaron en el Grupo I los casos donde la discusión sobre la existencia de la relación era central, y en el Grupo II aquellos en que el núcleo del litigio era la justificación del despido.

Entre las limitaciones detectadas estuvo la escasez de resoluciones dictadas con la reforma ya consolidada, lo que redujo la posibilidad de observar pronunciamientos sobre la supresión del desistimiento y la introducción de la prestación por desempleo. Sin embargo, la sistematización permitió generar una base sólida para investigaciones futuras. Esta fase tuvo una coordinación general de Gabriel Sotomayor Rivera (resultados generales), con edición a cargo de David Vila-Viñas.

Investigación cualitativa (noviembre 2023-junio 2024)

Esta etapa buscó dos objetivos: (OE2) analizar la percepción de los derechos y los cambios culturales en el sector, y (OE3) identificar vulneraciones no judicializadas. El trabajo de campo incluyó entrevistas individuales y grupales a trabajadoras, entrevistas a empleadoras, representantes de asociaciones y operadores jurídicos y sociales en Sevilla y Zaragoza.

Se realizaron nueve entrevistas individuales y dos grupales a trabajadoras (incluidas en situación administrativa irregular), dos entrevistas a empleadoras, ocho a representantes de asociaciones

sectoriales y nueve a operadores socio-jurídicos. La investigación cualitativa fue diseñada y dirigida por David Vila-Viñas, con la participación de Sofía Jiménez Castellón, Pilar Cruz Zúñiga, Paz Olaciregui Rodríguez, María José Lozano Vega, Carmen Mesa Raya, Alicia Brox Sáez de la Calzada y Elena R. Pilcher Pérez.

La fase concluyó con una reunión científica en Sevilla (17-18 octubre 2024), en la que participaron doce investigadoras del proyecto. El encuentro sirvió para afinar hipótesis y compartir resultados provisionales con las trabajadoras, asociaciones y estudiantes que habían acompañado el proceso.

Análisis de resultados (julio-noviembre 2024)

El objetivo general (OG2) fue integrar los hallazgos en un marco amplio sobre el gobierno y la sostenibilidad de los cuidados.

- **OE4.** El análisis del discurso jurídico sobre el trabajo de cuidados y su efecto en la caracterización social de las mujeres fue liderado por Cristina Monereo Atienza, desde el nodo de Artes y Derecho de la Universidad de Málaga, con la participación de Maria Fersini y Luisa Winter.
- **OE5a y OE5b.** El estudio de las estrategias de autotutela individual y asociativa, así como de la producción de derechos “desde abajo”, estuvo a cargo de David Vila-Viñas, con la colaboración de Sofía Jiménez Castellón, Pilar Cruz Zúñiga, Paz Olaciregui Rodríguez, María José Lozano Vega y Carmen Mesa Raya.
- **OE6.** El análisis de los retos emergentes vinculados a plataformas digitales, agencias de colocación y nuevas formas de gestión laboral correspondió a Maria Pina Fersini, quien exploró también los efectos de la robotización en los cuidados.
- **OE7.** La construcción de bases para futuras investigaciones predictivas mediante técnicas de inteligencia artificial se desarrolló de manera transversal en el equipo, con aportaciones de David Vila-Viñas y la colaboración de entidades especializadas en innovación tecnológica.

Difusión y transferencia (octubre-diciembre 2024)

La última etapa estuvo dedicada a compartir los resultados. Desde mediados de 2024 se presentaron avances en al menos cuatro congresos y foros científicos. Además, se organizaron dos eventos de difusión: en Sevilla, en el marco de las jornadas de empleo de hogar en la Universidad Pablo de Olavide, coordinado por Pilar Cruz Zúñiga; y en Zaragoza, en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Zaragoza, con la participación de tres investigadoras del proyecto.

En diciembre de 2024 se publicó el informe final con ocho capítulos, cuyos autores fueron:

- Gabriel Sotomayor Rivera (resultados generales), edición de David Vila-Viñas.
- Esperanza Macarena Sierra Benítez (relación laboral y condiciones de trabajo).
- Noelia Rodríguez Suárez (extinción de la relación especial y evolución histórica).
- Esther Carrizosa Prieto (impacto en la protección social).
- David Vila-Viñas (análisis de entrevistas), con contribuciones de Sofía Jiménez Castellón, Pilar Cruz Zúñiga, Paz Olaciregui Rodríguez, María José Lozano Vega y Carmen Mesa Raya.

- Cristina Monereo Atienza (subjetivación de los cuidados e interseccionalidad).
- Maria Pina Fersini (retos tecnológicos y robotización).
- David Vila-Viñas (conclusiones, recomendaciones y prospectiva).

Estos resultados consolidaron un trabajo colectivo que no solo aporta evidencia empírica sobre el impacto del RDL 16/2022, sino que también ofrece recomendaciones de política pública y abre nuevas líneas de investigación sobre el empleo de hogar, los cuidados y la efectividad de los derechos sociales en España.

METODOLOGÍA Y FUENTES

El proyecto “Transformaciones socio-jurídicas en el empleo de hogar y de cuidados y su impacto sobre la sostenibilidad de la vida. Evaluación de la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 16/2022” (TEHC-RDL16/22) estudia desde una perspectiva socio-jurídica el impacto en los derechos de las empleadas de hogar y de cuidados de la reforma introducida 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, que son casi en su totalidad mujeres. En particular, el RD-Ley introduce cambios en 1) el área de la consideración de la relación laboral y sus condiciones básicas, 2) la extinción de la relación laboral por decisión de la parte empleadora y las prestaciones asociadas y 3) derecho a la salud y prestaciones.

En su primera fase y tras la definición del marco socio-jurídico y del instrumento de recogida, se han realizado análisis de contenido de sentencias principalmente en el orden jurisdiccional social de los dos años anteriores a la entrada en vigor del RD-Ley y desde su entrada en vigor hasta julio de 2024. Estas se agrupan conforme a los bloques temáticos indicados. El análisis de contenido ha abarcado un total de 247 sentencias y se ha referido de forma exhaustiva a los elementos contextuales, factuales, normativos y hermenéuticos del razonamiento judicial.

En su segunda fase, se realizó una investigación cualitativa con empleadas de hogar y de cuidados, asociaciones sectoriales y operadores jurídicos y sociales especializados. Esta ha permitido un análisis integral de la información obtenida y ofrece datos en aquellos aspectos sobre los que el análisis de sentencias arroja menos luz, cuáles son los casos que no llegan a sustanciarse ante los juzgados y tribunales, incluso aunque las mujeres perciban que ha existido una vulneración de sus derechos. Ello permite tener un catálogo más completo de estas vulneraciones y de la situación general, conforme a la percepción de las partes implicadas y conocer el impacto del RDL 16/2022 desde esta cultura jurídica significativa, algo poco abordado en las investigaciones jurídicas.

Por último, el análisis conjunto de los datos obtenidos, organizado conforme a las áreas temáticas descritas ha permitido señalar líneas de mejora en la tutela de los derechos de estas trabajadoras. Asimismo, se ha podido desarrollar una lectura más amplia sobre la posición sistemática de estas políticas en el conjunto de la acción de los poderes públicos para el refuerzo de la efectividad de los derechos sociales y la sostenibilidad de la vida, la narratividad de la argumentación judicial y las líneas de colaboración de las Administraciones Públicas y las asociaciones de empleadas de hogar y de cuidados para una tutela más eficaz de sus derechos. Puede leerse una exposición más detallada de las cuestiones metodológicas del proyecto en los resultados 1.1. y 5.1.

RESULTADOS

Antecedentes históricos en la regulación del empleo doméstico en España

Sofía Jiménez Castellón

Antecedentes

El empleo doméstico no es un sector laboral novedoso, aunque es innegable que se han producido cambios cualitativos a lo largo de los años, en cuanto a la consideración de las personas que trabajan en el sector, en cuanto al perfil de las familias que demandan estos servicios y en el de las tareas solicitadas.

Ahora bien, lo que sí es cierto es que aún perdura la consideración de que el empleo doméstico no es un trabajo propiamente dicho. Éste sigue caracterizado conforme al enfoque servil que lo estructuró en el pasado, en base al que se asocia a las tareas que las mujeres llevan haciendo cientos de años de manera gratuita y por “amor” en el hogar y a una regulación tardía e insuficiente de sus derechos laborales.

Para llevar a cabo una breve genealogía del trabajo doméstico, conviene remontarse al desarrollo urbano que se dio en España entre finales del siglo XIX y principios del siglo XX. En ese período se produjo un importante crecimiento del servicio doméstico y se consolidó una tendencia a su creciente feminización, ya que muchos hombres que componían el servicio doméstico pasaron a trabajar en el sector fabril durante ese periodo. Además, las ciudades se convirtieron en núcleos receptores de población migrante procedente del ámbito rural; un contexto en el que el servicio doméstico se erigió como la principal ocupación de las mujeres que venían de campo. Se encuentra aquí un notable antecedente del vínculo entre el trabajo doméstico y los procesos migratorios, que persiste.

En esa época, la falta de reconocimiento laboral y las penosas condiciones de trabajo provocaron que las trabajadoras empezaran a organizarse. En 1931 crean la Asociación de Obreras del Hogar. Entre sus quejas apuntaban a los bajos salarios, las largas jornadas de trabajo, la falta de descanso semanal y el trato peyorativo que recibían por parte de sus “amos” (Carballo Barral et al. 2016).

Sin duda, la llegada de la Segunda República (1931-1936) supuso una mejoría evidente, al incluirse el servicio doméstico en la Ley de Contrato de Trabajo, promulgada en 1931, por Largo Caballero. Dicha ley fue un hito importante porque, por primera vez, se reconoció el carácter laboral de esta actividad. Sin embargo, la ley quedó derogada tras la guerra civil, de modo que el servicio doméstico perdió de nuevo su consideración laboral (Colectivo IOÉ 1990: 26).

Tras la Guerra Civil, el servicio doméstico fue uno de los pocos trabajos femeninos que aumentó, hasta convertirse en el sector que mayor número de mujeres activas concentraba: más de la mitad de la población activa femenina trabajaba en el servicio doméstico entre 1940 y 1950 (Dios Fernández 2018: 17).

Aún en pleno franquismo, en 1969, se creó el régimen especial de la Seguridad Social para el servicio doméstico. Un régimen diferente al régimen general y gestionado por el Ministerio de Trabajo

a través de una mutualidad nacional. De esta manera, el sector quedaba integrado en el sistema de Seguridad Social, aunque conforme a un régimen subordinado, con menor cotización y prestaciones (Colectivo IOÉ 1990: 26).

Tras la llegada de la institucionalidad democrática, se aprueba, en 1985, el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. Esta norma reconoce, de nuevo, el carácter de relación laboral implicado en el trabajo doméstico, pero con carácter especial, lo que supone una cobertura en muchas prestaciones inferior a las garantizadas por el régimen general (Colectivo IOÉ 1990: 27-8). Por ejemplo, a) aunque indexa el salario de una jornada completa (40 horas semanales) al salario mínimo interprofesional (en adelante, SMI), permite a la parte empleadora descontar hasta un 45% del salario en concepto de manutención y alojamiento (el llamado salario en especie). b) Excluye al sector de las prestaciones por desempleo e impone un tope del 70% del salario para el cálculo de las pensiones de jubilación; porcentaje limitativo inexistente en el régimen general. c) Las obligaciones de afiliación y de alta corresponden, en general, a la trabajadora y la parte empleadora solo está obligada cuando se trata de trabajadoras a tiempo completo y con dedicación exclusiva a un hogar. d) Introduce la figura del desistimiento del empleador como vía para extinguir la relación laboral, lo que equivale a una vía de extinción libre, a excepción de ciertos requerimientos formales, en manos de la empleadora.

En este itinerario, otro hito importante se identifica en el 2011. Propiciado por la aprobación en 2011 del Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos de la OIT, el gobierno socialista aprueba 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. Este reglamento mejoró las condiciones laborales del empleo doméstico, equiparándolas aun más al resto de sectores, y supuso la aceptación ideológica del ámbito doméstico como una esfera plenamente laboral.

Son aspectos fundamentales de su contenido a) la obligación de celebrar el contrato por escrito para contrataciones de más de cuatro semanas, con copia para la trabajadora y unos contenidos mínimos relativos a las condiciones laborales básicas (art. 5). b) La limitación del descuento por el pago en especie al 30% del salario, así como el carácter vinculante mínimo del SMI (art. 8). c) Una regulación de los tiempos de trabajo y descanso equiparable a la del resto de empleos: descanso diario de 12 horas entre jornadas, aunque el mismo pueda reducirse a 10 horas en el caso de las internas, y descanso semanal de 36 horas consecutivas (art. 9.2). Del mismo modo, se estableció un periodo de vacaciones de 30 días naturales, de los cuales 15 días han de ser consecutivos, así como de 15 días festivos (art. 9.7). d) La limitación de la cantidad de horas de presencia, con límites mensuales y compensaciones en tiempo o salario (art. 9). e) Consolidación de la figura del despido por desistimiento, con una indemnización de 12 días de salario por año trabajado, inferior a otras formas de despido análogas de carácter objetivo (art. 11.3).

También en el 2011, se aprobó la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Dicha norma extingue el régimen especial del servicio doméstico para crear un sistema especial de empleados de hogar, ahora ya dentro del régimen general de la Seguridad Social. Ello consolida la tendencia a equiparar las prestaciones de las empleadas domésticas con el resto de sectores. Los principales cambios introducidos son (DA 39ª), por un lado, que la parte empleadora tiene la obligación de afiliar a todas las trabajadoras. Y, por otro, se modifica la forma de cotización. Si, antes, las empleadas de hogar cotizaban en un

único tramo fijo, esta ley establece un sistema de 15 tramos con el fin de equiparar las ganancias reales y la cotización (Díaz Gorfinkel 2016). Sin embargo, dicha equiparación quedó incompleta, con deficiencias relativas al a) derecho al desempleo; b) cálculo de las pensiones; c) prevención de riesgos laborales y d) protecciones frente al despido.

En cualquier caso, la situación de las trabajadoras de hogar no viene solo delimitada por la normativa laboral, sino que en ello es clave el régimen de extranjería. Aunque la inexistencia de permisos de trabajo no impide su desempeño profesional, sí les priva de un conjunto extenso de derechos y les expone a situaciones de explotación y vulnerabilidad más extremas.

Tendencias del empleo doméstico más allá del Derecho

Si bien a mediados del siglo pasado el empleo doméstico había comenzado a mostrar una tendencia descendente, que llevó a la casi desaparición de la figura de interna en los años 1980, desde finales de los años 1990, éste experimenta un significativo crecimiento. Entre los factores que favorecen este incremento conviene situar, en primer lugar, a las políticas de ajuste neoliberal, que se encuentran detrás de la enorme crisis de reproducción social en los países del Sur Global (Federici 2010). En consecuencia, muchas mujeres del Sur tienen que migrar al Norte Global para ocuparse de actividades de cuidados, lo que conforma una *nueva división internacional del trabajo en un contexto de globalización de los cuidados*.

Si bien a mediados del siglo pasado el empleo doméstico había comenzado a mostrar una tendencia descendente, que llevó a la casi desaparición de la figura de interna en los años 1980, desde finales de los años 1990, éste experimenta un significativo crecimiento. Entre los factores que favorecen este incremento conviene situar, en primer lugar, a las políticas de ajuste neoliberal, que se encuentran detrás de la enorme crisis de reproducción social en los países del Sur Global (Federici 2010). En consecuencia, muchas mujeres del Sur tienen que migrar al Norte Global para ocuparse de actividades de cuidados, lo que conforma una nueva división internacional del trabajo en un contexto de globalización de los cuidados.

En segundo lugar, en Europa del Sur, las nuevas necesidades sociales derivadas del envejecimiento de la población, la mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral, la persistente ausencia de los hombres de las tareas domésticas, así como la falta de corresponsabilidad de las Administraciones Públicas y el retroceso en las políticas de bienestar han derivado en una grave crisis de los cuidados, que se ha traducido en un aumento considerable de la demanda de empleo doméstico. Sin duda, la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral ha supuesto una reducción de su presencia horaria en la vida familiar, sin que se dé una reducción de las cargas domésticas ni una mayor corresponsabilidad o reparto en la asunción de las mismas. Pero también es cierto que muchas mujeres rechazan determinadas labores de cuidados debido a su escasa valoración social, de forma que buscan transferirlas a otras mujeres con menos recursos económicos y, en su mayor parte, racializadas. Por lo tanto, se acrecienta una desigualdad dentro de las propias mujeres, entre aquellas que pueden comprar fuerza de trabajo para dejar de hacer las tareas más ingratas de cuidados y aquellas que solo pueden venderla y están asumiendo, por lo tanto, las tareas de cuidados menos elegidas.

En resumen, estas son las principales tendencias actuales en la evolución del empleo doméstico. En primer lugar, un aumento de la cantidad de tareas domésticas contratadas, en la intersección entre la accesibilidad de los bajos salarios, la falta de alternativas públicas y la flexibilidad horaria

de este régimen en la práctica y a costa de los derechos de las trabajadoras. De esta manera, la contratación de empleo doméstico ya no es solo algo característico de las clases acomodadas, sino también de una amplia capa de clases medias e incluso populares, cuando tienen la necesidad de asistir a personas dependientes.

En segundo lugar, un aumento de la participación de la migración femenina transnacional en dicho empleo. Las condiciones de menor elegibilidad de este empleo lo hacen –malas condiciones laborales, desvalorización social y carácter intensivo en trabajo– hacen que se cubra de manera preferente por mujeres extranjeras, muchas de ellas sin permisos de trabajo incluso. Según datos de la Seguridad Social, en 2023, del total de personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar –371.576 personas–, el 45% son de nacionalidad extranjera. Ahora bien, hay que advertir que las trabajadoras que han obtenido la nacionalidad española ya no constan como extranjeras en las estadísticas y tampoco se tiene en cuenta al gran número de personas que están en la economía irregular –en torno al 35%, según la OIT– y que son en su gran mayoría extranjeras.

En tercer lugar, todo ello implica un proceso de reorganización social de los cuidados, con resultados insuficientes para atender las necesidades y también precarios en las condiciones para quienes los realizan, de forma remunerada y gratuita. Todo ello a consecuencia de su funcionamiento basado sobre ejes de desigualdad social como el género, la clase social, la raza o el estatus migrante.

En cuarto lugar, el servicio doméstico ha pasado a ser un sector laboral, pero en peores condiciones de profesionalización que otros sectores de cuidados (Martínez-Buján 2014). La regulación no hace diferencia entre labores domésticas y de cuidados, no se adapta a las nuevas necesidades de empleo que demandan las familias y tampoco reconoce un estatus laboral propio a la figura de cuidadora, con distinción de escalas profesionales o amparo de un convenio colectivo, por ejemplo.

Por último, todo ello ha producido también un fenómeno de auto-organización de las trabajadoras de hogar, sobre todo por parte de mujeres latinoamericanas. Estas asociaciones orientan su actividad a la denuncia de las situaciones de explotación y expropiación que viven estas mujeres y madres transfronterizas. Para ello han establecido vínculos con el movimiento feminista, el anti-racista y por la defensa de lo público. Al final y al cabo, identifican que su objetivo es revalorizar y poner los cuidados en el centro de lo político y reclamar, por lo tanto, unas políticas públicas de cuidados que dignifiquen su trabajo y atiendan las necesidades de todas las personas, no solo de quienes puedan pagarse esa atención.

Resultados generales el análisis de sentencias sobre empleo de hogar (2022-2024)

Autor: Gabriel Sotomayor Rivera

Editor: David Vila-Viñas¹

Apuntes metodológicos

El siguiente análisis se fundamenta en información extraída de bases de datos especializadas. El objetivo de esta investigación ha sido examinar cómo han evolucionado las decisiones y argumentaciones judiciales a raíz de los cambios normativos recientes y la nueva orientación en la política de equiparación del empleo en el hogar y los cuidados, considerándolos como trabajos en pie de igualdad con otros. Para ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo estudio de las sentencias emitidas en los ámbitos jurisdiccionales social y contencioso-administrativo, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 1 de julio de 2024, abarcando un total de 247 sentencias.

Los criterios de búsqueda aplicados incluyeron los términos “servicio doméstico”, “Sistema Especial para Empleados de Hogar”, “empleados de hogar” y “Servicio del hogar familiar”. Esta búsqueda se ha realizado tanto en el orden jurisdiccional social, como en el contencioso-administrativo y, dentro de ambos, en los distintos niveles competentes de la planta judicial española.

Cabe destacar que, aunque las referencias normativas expresas formaron parte de las primeras búsquedas, en particular 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; y 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, finalmente se omitieron. Esto se debe a que la incorporación de estas normativas como criterios de búsqueda limitaba de manera considerable el número de resultados obtenidos.

Se seleccionaron los años 2022, 2023 y 2024 para el análisis, con el objetivo de valorar el impacto de las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022, en vigor desde el 9 de septiembre de 2022. Conviene aclarar que la última consulta se realizó el 16 de julio de 2024, por lo que las sentencias analizadas ese año se limitan a las disponibles hasta esa fecha, que no son todas las emitidas hasta el 1 de julio, ya que las bases de datos tardan un tiempo en incorporar las sentencias. En cualquier caso, los resultados obtenidos de las diferentes bases de datos consultadas se presentan a continuación:

Tabla 1. Resultados obtenidos en las bases de datos consultadas (n).

Base de datos	Año 2022 (n)	Año 2023 (n)	Año 2024 (n)	Total (n)
La Ley Digital	132	93	25	250
CENDOJ	618	567	269	1.454

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados de las bases de datos.

¹ Investigador Ramón y Cajal del Departamento de Filosofía del Derecho de la Universidad de Sevilla. Su desempeño aquí cuenta también con el apoyo de la Ayuda para contratos Ramón y Cajal RYC2021-032948-I financiada por MICIU/AEI /10.13039/501100011033 y por la Unión Europea NextGenerationEU/PRTR.

Los resultados obtenidos muestran que, aunque la base de datos La Ley Digital generó un menor número de resultados en comparación con el CENDOJ, aquellos presentaron una mayor precisión y adecuación al objeto del estudio. Por este motivo, se optó por utilizar La Ley Digital como la fuente principal para este análisis. Tras una primera revisión, el número total de resultados se estableció en 246, ya que tres de los casos previamente seleccionados no respondían al propósito del estudio².

Los resultados fueron clasificados en tres grupos, conforme a la clasificación de asuntos que se estableció en la propuesta de investigación:

- **Grupo I:** Incluye las sentencias cuyo objeto principal es la existencia de la relación laboral. Esto abarca aspectos como la naturaleza genuina de dicha relación, su antigüedad, la identificación de las partes obligadas, así como otras condiciones esenciales, tales como la jornada laboral, las horas trabajadas, vacaciones y la remuneración pactada.
- **Grupo II:** Incluye las sentencias en las que el objeto principal es la extinción de la relación laboral y las controversias jurídicas que de ello se derivan. Se incluyen tanto los casos directamente impactados por la modificación del artículo 11 del Real Decreto 1620/2011, a raíz del Real Decreto-ley 16/2022, como aquellos que no se ven afectados por dicho cambio normativo, tales como los supuestos de dimisión voluntaria o despido disciplinario.
- **Grupo III:** Incluye las sentencias en las que el litigio se centra en materia de seguridad social y salud en el trabajo. Esto contempla conflictos sobre la inscripción o condiciones de cotización, protección social (como prestaciones por desempleo y subsidios), suspensión de la relación laboral (debido a accidentes o bajas), reconocimiento de incapacidades, y reclamaciones relacionadas con la salud y riesgos laborales.

Ahora bien, es necesario realizar algunas matizaciones a los criterios generales expuestos previamente, dado que hay asuntos que, desde una perspectiva material, podrían ubicarse en varios de los grupos señalados.

En aquellos casos en los que se cuestiona la existencia de la relación laboral en el contexto de un despido, pero la parte demandada no comparece, lo que lleva a presumir la veracidad de los hechos alegados por la trabajadora, o cuando la empleadora admite la relación laboral durante el proceso, dichos supuestos se encuadran en el Grupo II –extinción de la relación laboral–. Por otro lado, cuando la parte demandada impugna la existencia de la relación laboral durante el desarrollo del procedimiento, estos casos se clasifican en el Grupo I –existencia de la relación laboral– porque de ello depende considerar si ha habido relación laboral que extinguir. Finalmente, los casos en los que la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante, TGSS) anula o modifica un alta de oficio se incluyen en el Grupo III –Seguridad social y Salud en el trabajo–.

Esta distribución permite obtener una clasificación más consistente de los resultados en comparación con la aportada por las distintas bases de datos. En las bases de datos se observa una

² Tras un análisis preliminar de los resultados obtenidos para los distintos años, se decidió excluir cuatro resultados del total de resultados obtenidos. En concreto, se descartaron la Sentencia 1079/2022 de 3 junio 2022, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 1ª (Rec. 1076/2021); la Sentencia 645/2022, de 23 de diciembre de 2022, del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, Sala de lo Social (Rec. 370/2022); la Sentencia 989/2023, de 13 de octubre de 2023, del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social (Rec. 74/2023); y la Sentencia 81/2024, de 20 de febrero de 2024, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 2ª (Rec. 4004/2023). De este modo, el número total de resultados quedó establecido en 130 para el año 2022, 92 para el año 2023 y 24 para el año 2024.

sobrecategorización de los resultados bajo las etiquetas de “extinción” o “despido”, ya que la mera mención de un asunto relacionado con el despido suele llevar a su clasificación en estas categorías. No obstante, aunque en estos casos se traten cuestiones vinculadas a la extinción del contrato, muchas de las reclamaciones sobre el despido, en especial las relativas a la indemnización solicitada por la parte trabajadora, se fundamentan en condiciones del contrato, como la antigüedad o la jornada laboral, que el órgano judicial debe resolver previamente. De este modo, la aplicación de estos criterios no solo aporta una mayor consistencia, sino también un reparto más equilibrado de los resultados entre los diferentes grupos de análisis.

Finalmente, como último aspecto metodológico, se ha implementado una herramienta basada en inteligencia artificial para el procesamiento preliminar de los casos. En concreto, se ha configurado un chat específico en chat GPT 4^o con las especificaciones necesarias para que pudiera entresacar de las sentencias seleccionadas, de forma ordenada y fiel, la información correspondiente a los 34 campos de la ficha de análisis contenido diseñada en la fase 0 de la investigación. Tras ello, los registros obtenidos se depuraban, supervisaban y revisaban mediante la intervención humana de un técnico especialista postgraduado en Derecho y se incorporaban a una base de datos propia.

Datos y análisis generales

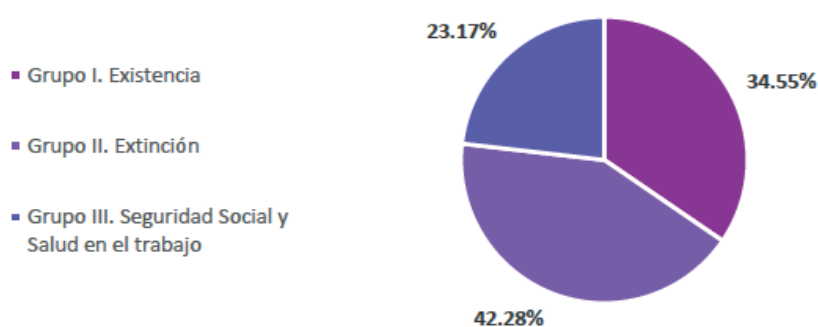
A continuación, se presentan los datos cuantitativos generales, conforme a una perspectiva integral de las principales métricas utilizadas en el análisis de los resultados. Estos datos constituyen una base sólida para comprender las tendencias y variaciones observadas a lo largo del período evaluado.

Distribución de los resultados según el grupo de análisis.

Este primer apartado se dedica al análisis de los resultados obtenidos, tomando como referencia el grupo de análisis en el que ha sido encuadrado cada uno de ellos. Se examinan tanto los valores globales para todo el período estudiado como los datos desagregados por año, con el fin de identificar patrones y tendencias.

En primer lugar, los resultados globales de los tres años analizados –2022, 2023 y 2024– revelan una distribución desigual entre los distintos grupos de estudio. De los 246 casos en total, 85 se asignaron al grupo I –existencia–, 104 se asignaron al grupo II –extinción–, y 57 al grupo III –Seguridad Social y salud en el trabajo–, como se ilustra en el gráfico 1.

Gráfico 1. Distribución global de los resultados según los grupos de análisis. Años 2022, 2023 y 2024 (%)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en La Ley Digital.

Sin embargo, en el análisis de la distribución de los resultados a lo largo de los años 2022, 2023 y 2024 se observa una evolución significativa en los tres grupos de análisis: grupo I –existencia–, grupo II –extinción–, y grupo III –Seguridad Social y salud en el trabajo–.

En 2022, los resultados están distribuidos de forma desigual, con una notable predominancia del grupo II –extinción–, que representa el 48,46% (63) del total de 130 casos, seguido por el grupo I –existencia–, con un 32,31% (42), y el grupo III –Seguridad Social y salud en el trabajo–, que agrupa el 19,23% (25) (tabla 2). Esta distribución inicial refleja que la mayoría de los resultados se concentran en la extinción de relaciones laborales, mientras que la seguridad social y la salud laboral ocupan un menor porcentaje.

Tabla 2. Distribución de resultados según grupos de análisis. Año 2022 (n, %)

	n	%
Grupo I. Existencia	42	32,31%
Grupo II. Extinción	63	48,46%
Grupo II. Seguridad Social y Salud en el trabajo	25	19,23%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

En 2023, la distribución muestra un equilibrio más marcado (tabla 3). Los resultados catalogados dentro del grupo I –existencia– superan ligeramente a los del grupo II –extinción–, obteniendo respectivamente un 39,13% (36) y un 38,04% (35) de los 92 casos totales. Por su parte, el grupo III –Seguridad Social y salud en el trabajo– aumenta ligeramente hasta el 22,83% (21).

Tabla 3. Distribución de resultados según grupos de análisis. Año 2023 (n, %)

	n	%
Grupo I. Existencia	36	39,13%
Grupo II. Extinción	35	38,04%
Grupo II. Seguridad Social y Salud en el trabajo	21	22,83%
TOTAL (n, %)	92	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

En 2024, se observa una tendencia distinta (tabla 4). El número total de casos se reduce drásticamente a 24, y el grupo III –Seguridad Social y salud en el trabajo– pasa a ser mayoritario, representando el 45,83% de los casos. Los resultados en los grupos I –existencia– y II –extinción– caen al 29,17% (7 casos) y 25% (6 casos), respectivamente.

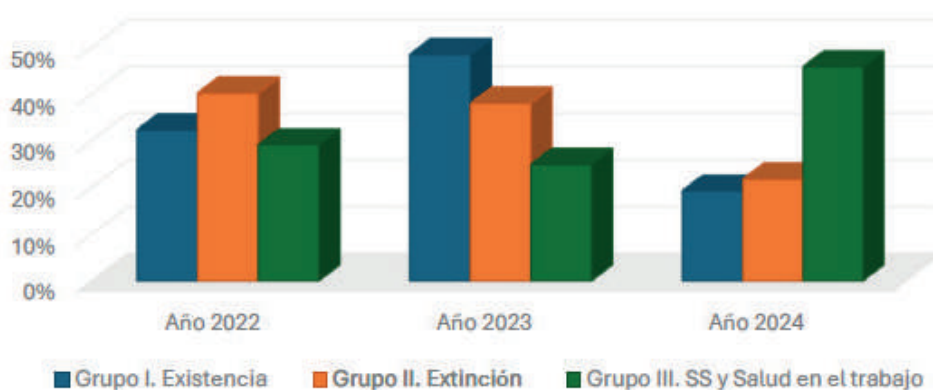
Tabla 4. Distribución de resultados según grupos de análisis. Año 2024 (n, %)

	n	%
Grupo I. Existencia	7	29,17%
Grupo II. Extinción	6	25%
Grupo III. Seguridad Social y Salud en el trabajo	11	45,83%
TOTAL (n, %)	24	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

En resumen, los datos extraídos muestran que, en términos generales, la mayoría de los conflictos están relacionados con la extinción del contrato. No obstante, en 2023, los resultados del grupo I –existencia– superan ligeramente a los del grupo III. Cabe señalar que para el año 2023 se observa un cambio de enfoque hacia temas de seguridad social y salud laboral, en detrimento de los conflictos relacionados con la extinción y existencia de relaciones laborales (ver tabla 5).

Gráfico 2. Distribución de resultados. Años 2022, 2023 y 2024 (%)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Para poner estos datos en contexto, conviene compararlos con los publicados por la estadística de Asuntos Judiciales Sociales³ para el orden jurisdiccional social. Esta fuente clasifica los resultados en tres grandes grupos: conflictos individuales, conflictos colectivos y de Seguridad Social. Además, dentro de los conflictos individuales, distingue entre despidos y reclamaciones derivadas del contrato. De esta forma, sin perjuicio de los criterios específicos utilizados, es posible establecer comparaciones entre los resultados de empleo de hogar y los registrados por AJS para el conjunto de los conflictos laborales⁴.

- En el año 2022, los Juzgados y Tribunales de lo Social resolvieron por sentencia un total 167.468 conflictos laborales individuales⁵. De los conflictos laborales resueltos por sen-

³ Estadística que publica el Consejo General del Poder Judicial (en adelante, CGPJ) en <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Actividad-de-los-organos-judiciales/Asuntos-Judiciales-Sociales/>. En adelante AJS año.

⁴ A este respecto, conviene realizar dos aclaraciones. En primer lugar, se excluyen de AJS todos los procesos pertenecientes al orden contencioso-administrativo; en segundo lugar, tampoco se encuentran publicados los criterios específicos utilizados por AJS para la clasificación en estos grupos.

⁵ Se encuentran excluidos de este cómputo los conflictos colectivos resueltos por sentencia. Fuente: AJS 2023. (consulta: 22 octubre 2024).

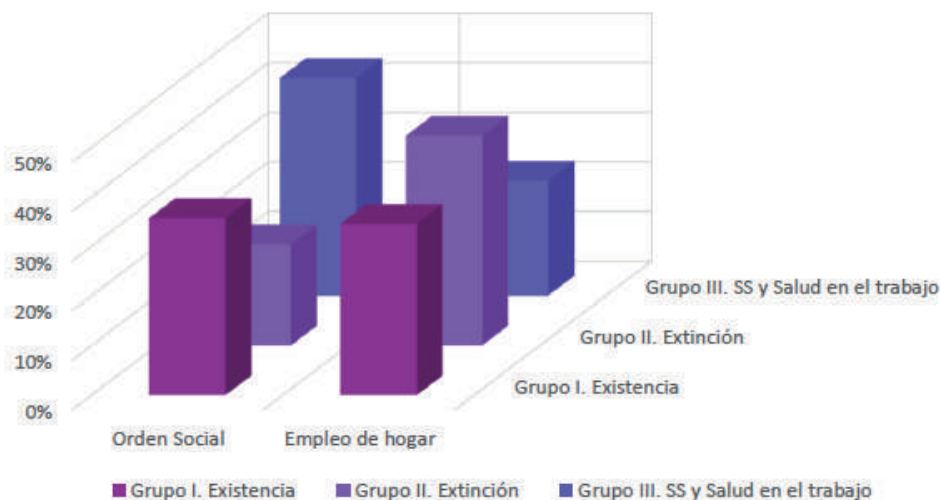
tencia, 60.106 (35,89%) se corresponden con reclamaciones derivadas de contratos, 33.342 (19,91%) con despidos y 74.020 (44,20%) con reclamaciones sobre Seguridad Social.

- Por su parte, en el año 2023, hubo un total de 140.682 conflictos laborales resueltos por sentencia. El número de sentencias relativas a reclamaciones derivadas de contratos fueron 49.817 (35,41%), el de despidos 29.488 (20,96%) y el de conflictos relacionados con la Seguridad Social 61.377 (43,63%).
- A fecha de realización del estudio no se disponen datos del año 2024, ni anuales ni trimestrales.

Por su parte, respecto a los datos obtenidos para Empleo de hogar en los años 2022 y 2023, sobre un total de 222 resultados, los conflictos relativos al grupo I –existencia– representaron el 34,68% (112), los del grupo II –extinción– el 44,60% (135) y los del grupo III –Seguridad Social y salud en el trabajo– el 20,72% (37).

La comparativa de manifiesto que, mientras que en el conjunto de los conflictos laborales los temas de Seguridad Social son predominantes (43,94% frente al 20,72%), en el empleo de hogar los conflictos vinculados a la extinción de la relación laboral juegan un papel más destacado (44,60% frente al 20,39%). Por su parte, el porcentaje de conflictos relacionados con la existencia de la relación es semejante (34,68% para el caso del empleo de hogar, 35,67% para el conjunto). Aunque se trata de una diferencia que puede estar relacionada con los criterios de selección de la base de datos elegida, también es razonable pensar que sea significativa de las condiciones del empleo de hogar.

Gráfico 3. Comparativa de los datos de Empleo de hogar con los del conjunto del orden social. Años 2022 y 2023 (%)



Fuente. Elaboración propia a partir de los datos publicados por la estadística de AJS 2022 y 2023 y los resultados obtenidos en La Ley Digital.

Distribución geográfica

El análisis de los resultados según su distribución geográfica permite observar la variabilidad en las diferentes Comunidades Autónomas de España⁶.

⁶ Se han excluido del análisis los resultados correspondientes al Tribunal Supremo, específicamente dos del año 2022, uno del año 2023 y otro del año 2024.

La tabla 5 muestra la distribución de resultados obtenidos por Comunidad Autónoma en los años 2022, 2023 y 2024, indicando tanto el número total de casos como el porcentaje que representan en cada año. En cuanto a las Comunidades con mayor número de casos, en 2022, fueron Castilla y León (20 casos, 15.63%), Madrid (16 casos, 12.50%) y Cataluña (13 casos, 10.16%). Para 2023, Cataluña lideró con 16 casos (17.58%), seguida de cerca por Castilla y León con 13 casos (14.29%) y Madrid con 14 casos (15.38%). En 2024, aunque el total de casos fue significativamente menor, Castilla y León y el País Vasco destacaron con el mayor porcentaje de participación, cada una con 4 casos (17.39% del total).

Por otro lado, en los tres años analizados, ningún caso ha provenido de Comunidades como Cantabria y de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Del mismo modo, solo en 0 y 1 en algún año, han provenido de Aragón y Extremadura.

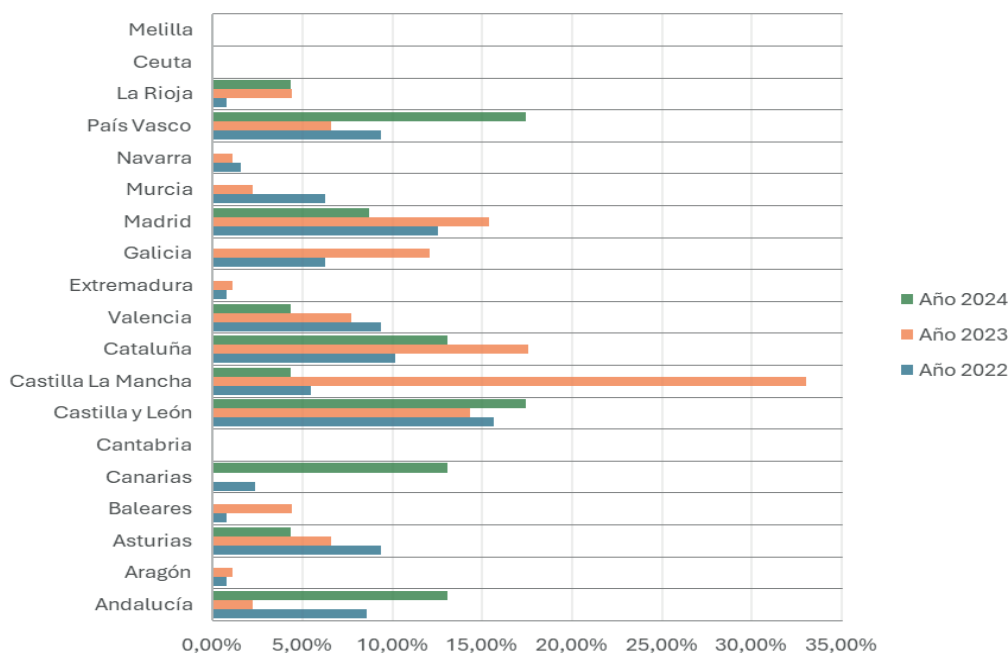
Tabla 5. Resultados obtenidos distribuidos según la Comunidad Autónoma (n, %)

Comunidad Autónoma	Año 2022		Año 2023		Año 2024	
	TOTAL (n, %)		TOTAL (n, %)		TOTAL (n, %)	
	n	%	n	%	n	%
Andalucía	11	8,59%	2	2,20%	3	13,03%
Aragón	1	0,78%	1	1,10%	0	0%
Asturias	12	9,38%	6	6,59%	1	4,35%
Baleares	1	0,78%	4	4,40%	0	0%
Canarias	3	2,34%	0	0%	3	13,04%
Cantabria	0	0%	0	0%	0	0%
Castilla La Mancha	7	5,47%	3	3,30%	1	4,35%
Castilla y León	20	15,63%	13	14,29%	4	17,39%
Cataluña	13	10,16%	16	17,58%	3	13,04%
Comunidad Valenciana	12	9,38%	7	7,69%	1	4,35%
Extremadura	1	0,78%	1	1,10%	0	0%
Galicia	8	6,25%	11	12,09%	0	0%
Madrid	16	12,50%	14	15,38%	2	8,69%
Murcia	8	6,25%	2	2,20%	0	0%
Navarra	2	1,56%	1	1,10%	0	0%
País Vasco	12	9,38%	6	6,59%	4	17,39%
Rioja	8	6,25%	4	4,40%	1	4,35%
Ceuta y Melilla	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL (n, %)	128	100%	91	100%	23	

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de La Ley Digital.

Al analizar la evolución de los casos, se observa que algunas Comunidades experimentaron una disminución notable. Por ejemplo, Asturias pasó de registrar 12 casos en 2022 a solo 1 en 2024, mostrando una reducción constante. Galicia y Murcia también muestran una tendencia similar, con una baja significativa en 2024 después de haber registrado un número moderado en los años anteriores (ver gráfico 4).

Gráfico 4. Evolución de los resultados obtenidos según la CCAA. Años 2022, 2023 y 2024 (%)



Fuente. Elaboración propia a partir de la información recogida de *La Ley Digital*.

Estos datos muestran variaciones significativas respecto a los publicados por AJS 2022 y 2023, de los que sí se dispone de datos anuales completos del conjunto del orden social (tabla 6).

Según la información publicada por AJS 2022 y 2023, las Comunidades con el mayor número de casos en ambos años son Madrid, Andalucía y Cataluña⁷. En 2022, en Madrid se registraron 60,966 casos (16.43% del total), seguida muy de cerca por Andalucía, con 60,709 casos (16.36%), y Cataluña, con 56,953 casos (15.35%) (AJS 2022). En 2023, el orden cambió ligeramente, siendo Andalucía la Comunidad con más casos, alcanzando 57,287 (16.91%), seguida de Cataluña con 55,232 (16.30%) y Madrid con 52,517 (15.50%) (AJS 2023). Como principales discrepancias, cabe sostener la hipótesis de que la base de datos sobredimensiona Castilla y León y hace lo contrario con Andalucía.

Por otro lado, las Comunidades con menor número de casos en ambos años son Ceuta y Melilla, La Rioja y Navarra. En 2022, Ceuta y Melilla tuvieron 1,164 casos (0.31%), La Rioja 1,973 casos (0.53%), y Navarra 4,235 casos (1.14%) (AJS 2022). En 2023, estas Comunidades se mantuvieron como las de menor incidencia, con Ceuta y Melilla registrando 1,109 casos (0.33%), La Rioja 1,467 casos (0.43%) y Navarra 3,850 casos (1.14%) (AJS 2023).

Finalmente, algunas Comunidades presentan variaciones mínimas tanto en el número absoluto de casos como en el porcentaje respecto al total. Navarra se mantiene con un 1.14% en ambos años, con una leve disminución de 4,235 casos en 2022 a 3,850 en 2023 (AJS 2022 y 2023). Cantabria también muestra una ligera estabilidad, pasando de 1.37% en 2022 a 1.35% en 2023, con una reducción en casos de 5,076 a 4,589 (AJS 2022 y 2023). Por último, Extremadura baja de 1.48% a 1.40%, con un descenso en el número de casos de 5,506 a 4,757 (AJS 2022 y 2023). Estas Comunidades muestran una tendencia relativamente estable y homologable a la base de

⁷ Han sido excluidos del cómputo los conflictos colectivos.

datos utilizada en cuanto a conflictos laborales judicializados, sin cambios significativos en su incidencia.

Tabla 6. Asuntos resueltos por sentencia judicial en el orden social según la Comunidad Autónoma. Años 2022 y 2023 (n, %)

Comunidad Autónoma	Año 2022		Año 2023	
	TOTAL (n, %)		TOTAL (n, %)	
	n	%	n	%
Andalucía	60.709	16,36%	57.287	16,91%
Aragón	8.000	2,16%	7.390	2,18%
Asturias	10.284	2,77%	9.105	2,69%
Baleares	7.393	1,99%	6.624	1,96%
Canarias	26.384	7,11%	22.855	6,75%
Cantabria	5.076	1,37%	4.589	1,35%
Castilla La Mancha	12.725	3,43%	9.708	2,86%
Castilla y León	18.815	5,07%	17.721	5,23%
Cataluña	56.953	15,35%	55.232	16,30%
Comunidad Valenciana	32.592	8,785%	32.312	9,54%
Extremadura	5.506	1,48%	4.757	1,40%
Galicia	28.289	7,625%	26.179	7,73%
Madrid	60.966	16,43%	52.517	15,50%
Murcia	9.927	2,675%	7.689	2,27%
Navarra	4.235	1,14%	3.850	1,14%
País Vasco	19.994	5,39%	18.360	5,42%
Rioja	1.973	0,53%	1.467	0,43%
Ceuta y Melilla	1164	0,31%	1.109	0,33%
TOTAL (n, %)	370.985	100%	338.751	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los datos publicados por AJS 2022 y 2023.

De esta manera, tanto en el conjunto del orden social como en empleo de hogar hubo una notable disminución en el número de conflictos totales resueltos por sentencia. En el orden social general, la mayoría de las Comunidades experimentaron una disminución en el número total de casos entre 2022 y 2023, aunque la distribución por Comunidad permaneció estable. Por su parte, en el ámbito específico del empleo de hogar y a partir de la base de datos utilizada, también hubo una disminución en el número total de casos en 2023, pasando de 128 a 91, notable además en Comunidades como Asturias y Murcia. Sin embargo, Cataluña aumentó su participación, pasando de 10.16% en 2022 a 17.58% en 2023.

Por otro lado, en el conjunto del orden social, las Comunidades con mayor número de casos en ambos años fueron Madrid, Andalucía y Cataluña (tabla 6). Estas Comunidades presentan los porcentajes más altos de conflictos laborales, con Madrid superando el 16% en ambos años. Por su parte, en el ámbito del empleo de hogar, Castilla y León y Madrid destacan en 2022, con Castilla y León representando el 15.63% de los casos y Madrid el 12.50%. Como se ha indicado,

la distribución en el sector de empleo de hogar no sigue el mismo patrón que el orden social general: a lo indicado conviene añadir que algunas Comunidades menos prominentes en el conjunto general, como Asturias y País Vasco, presentan porcentajes relativamente altos en empleo de hogar.

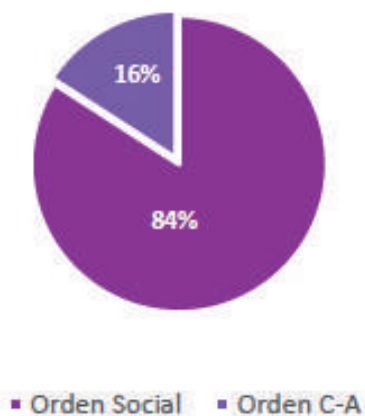
Finalmente, tanto en el conjunto del orden social como en Empleo de hogar, Cantabria y Ceuta y Melilla reportan pocos o ningún caso, tanto en el orden social general como en el específico del empleo de hogar.

Distribución según el órgano jurisdiccional

Este apartado está dedicado al análisis de los resultados según distintas variables, todas relacionadas con el órgano jurisdiccional que resuelve el conflicto. Se incluye información relativa al orden jurisdiccional, la instancia (primera instancia, TSJ y TS) y el sentido del fallo de las demandas y recursos interpuestos ante los distintos órganos jurisdiccionales. Finalmente, a partir de estos datos, completados con el sexo de la persona titular del juzgado o ponente del órgano, se estimarán los porcentajes de estimación y desestimación según el sexo de la persona titular o ponente.

En primer lugar, en cuanto a la distribución de los resultados por orden jurisdiccional, se observa una marcada preponderancia del orden social, que representa el 84,1% de los casos (207), mientras que solo el 15,9% (39) corresponde al orden contencioso-administrativo (gráfico 5).

Gráfico 5. Distribución total de los resultados según el orden jurisdiccional (%)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

La distribución total de los resultados entre los dos órdenes jurisdiccionales es consistente entre los años 2022 y 2023. Sin embargo, en 2024 los resultados correspondientes al orden contencioso-administrativo registraron un incremento del 10,87% respecto al año anterior (2023) y del 9,62% respecto al primer año (2022) (tabla 7). En todo caso, los resultados del año 2024 deben ampliarse en un futuro, ya que no se cuenta con los datos completos del período y conviene entender que vienen lastrados por la carencia en la incorporación de las sentencias a la base de datos.

Tabla 7. Distribución de resultados según el orden jurisdiccional. Años 2022, 2023 y 2024 (%)

	Año 2022 (%)	Año 2023 (%)	Año 2024 (%)
Orden C-A	15,38%	14,13%	25%
Orden Social	84,62%	85,87%	75%
TOTAL (%)	100%	100%	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

También se observan importantes divergencias a lo largo del periodo en lo que respecta a la distribución de resultados según el órgano jurisdiccional. La tabla 8 muestra la distribución de los resultados para los años 2022, 2023 y 2024:

- En 2022, los TSJ fueron los órganos con mayor proporción de casos, aportando el 70% del total, mientras que los juzgados contribuyeron con el 28,46%. El TS, con solo el 1,54%, tuvo una participación marginal, a pesar de la relevancia de sus decisiones.
- Esta tendencia cambió en 2023, cuando los TSJ incrementaron su participación al 78,26%, mientras que la de los juzgados se redujo notablemente, al 20,65%.
- En 2024, no se registraron resultados en juzgados y el 95,83% correspondieron a TSJ, mientras que el TS mantuvo una presencia mínima (4,17%)⁸.

En resumen, según los resultados extraídos de *La Ley Digital*, los TSJ han sido los órganos que más ha contribuido a lo largo de los tres años, aumentando su peso progresivamente. En contraste, los juzgados redujeron su participación hasta desaparecer en 2024, mientras que el TS mantuvo una participación estable pero reducida durante todo el periodo.

Tabla 8. Distribución de resultados según el órgano jurisdiccional. Años 2022, 2023 y 2024 (n, %)

	Año 2022		Año 2023		Año 2024	
	n	%	n	%	n	%
Primera Instancia	37	28,46%	19	20,65%	0	0%
TSJ	91	70%	72	78,26%	23	95,83%
TS	2	1,54%	1	1,09%	1	4,17%
TOTAL (n, %)	130	100%	92	100%	24	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Sin embargo, los resultados extraídos de la base de datos contrastan con la participación efectiva de los distintos órganos dentro del ámbito jurisdiccional según los datos del CGPJ. En efecto y como es lógico, estos muestran un volumen descendente en el número de sentencias emitidas por cada órgano a medida que se avanza en las distintas instancias. La mayoría de las sentencias judiciales son resultado de la actividad de los Juzgados de Primera Instancia,

⁸ Es razonable explicar esta proporción por el orden de incorporación de las sentencias a la base de datos, que priorice las de los órganos superiores.

mientras que aquellas emitidas por los TSJ y, especialmente, por el TS representan un volumen considerablemente menor.

En particular, respecto al período de estudio, los datos del CGPJ señalan que, en el año 2022, se dictaron un total de 219.136 sentencias en la jurisdicción social⁹. De estas, 169.000 corresponden a los Juzgados de lo Social, 48.949 a las Salas de lo Social de los distintos TSJ y 1.013 a la Sala IV del TS¹⁰. En el año 2023, se dictaron 191.904 sentencias en la jurisdicción social. De ellas, 142.120 procedieron de los Juzgados de lo Social, 48.319 de las Salas de lo Social de los TSJ y 1.323 de la Sala IV del TS¹¹. En 2024, solo se dispone de la información del primer y segundo trimestres, en los que se registraron un total de 122.075 sentencias dictadas en la jurisdicción social¹²⁻¹³. De estas, 93.944 se dictaron por parte de los Juzgados de lo Social, 27.087 de los TSJ y 966 del TS¹⁴.

Tabla 9. Asuntos resueltos por sentencia judicial en el orden jurisdiccional social según la instancia. Años 2022, 2023 y 2024 (n)

	Año 2022 (n)	Año 2023 (n)	Año 2024 (n)
Primera Instancia	169.000	142.120	93.944
TSJ	48.949	48.319	27.087
TS	1.013	1.323	966
TOTAL (n)	219.136	191.904	122.075

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Asimismo, la distribución de los resultados puede enriquecerse añadiendo información sobre el sentido del fallo emitido por los distintos órganos (ver tabla 10). En nuestra investigación, se observa que, a lo largo de los tres años, la desestimación ha sido el resultado predominante, especialmente en las sentencias del TSJ, que representa la mayor cantidad de casos juzgados. Sin embargo, se observa una tendencia a la baja en la proporción de estimaciones totales en Juzgados y TSJ¹⁵, que en 2024 se da en el contexto de sentencias casi en exclusiva en los TSJ. Además, el TS se destaca por su baja actividad y, cuando interviene, favorece mayoritariamente las estimaciones totales, lo cual es consistente a lo largo de los años; algo que es consistente con el filtro previo que se aplica para la admisión a trámite en dicho tribunal. En definitiva, se observa una tendencia hacia decisiones menos favorables para los actores especialmente en los TSJ y Juzgados.

9 Informe sobre la Situación de los Órganos Judiciales: Anual 2022, Sección de Estadística Judicial, (consulta: 22 octubre 2024). Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadística-Judicial/Estadística-por-temas/Actividad-de-los-organos-judiciales/Juzgados-y-Tribunales/Informes-por-territorios-sobre-la-actividad-de-los-organos-judiciales/Actividades-a-nivel-nacional/>
10 Ídem.

11 Informe sobre la Situación de los Órganos Judiciales: Anual 2023, ídem.

12 Informe sobre la Situación de los Órganos Judiciales. Primer Trimestre 2024, ídem.

13 Informe sobre la Situación de los Órganos Judiciales. Segundo Trimestre 2024, ídem.

14 Ídem.

15 En la medida en que la parte actora en primera instancia es la trabajadora, con algo más de pluralidad en los casos del grupo III sobre Seguridad Social, el sentido del fallo de esos órganos es significativo del grado de admisión de las demandas de las trabajadoras. En el caso de instancias superiores, este dato, en abstracto, pierde parte de ese significado.

Tabla 10. Sentido del fallo según el órgano jurisdiccional. Años 2022, 2023 y 2024 (n, %)

	Primera Instancia		TSJ		TS	
	n	%	n	%	n	%
Estimación total	11	19,64%	28	15,05%	2	50%
Estimación parcial	20	35,71%	26	13,98%	1	25%
Desestimación	25	44,65%	132	70,97%	1	25%
TOTAL (n, %)	56	100%	186	100%	4	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Estos mismos resultados, distribuidos según el grupo de análisis, muestran que, aunque las desestimaciones siguen siendo mayoritarias (64,23% frente al 35,77% que representan las estimaciones, totales y parciales), tienen un impacto especialmente significativo en los conflictos relacionados con el grupo I -existencia-. En contraste, los conflictos del grupo III -Seguridad Social y salud en el trabajo-, que representan aproximadamente el 23,17% (57) del total de los resultados obtenidos, presentan una distribución más equilibrada, con un 45,62% de estimaciones y un 54,38% de desestimaciones (ver tabla 11).

Tabla 11. Sentido del fallo según el grupo de análisis. Años 2022, 2023 y 2024 (n, %)

	Estimación total		Estimación parcial		Desestimación		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Grupo I. Existencia	3	3,53%	18	21,18%	64	75,29%	85	100%
Grupo II. Extinción	16	15,38%	25	24,04%	63	60,58%	104	100%
Grupo III. SS y Salud en el trabajo	22	38,60%	4	7,02%	31	54,38%	57	100%
TOTAL (n, %)	41	16,67%	47	19,10%	158	64,23%	246	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

De nuevo, en este punto se observan importantes divergencias con los datos publicados en la estadística de AJS, del CGPJ. En el año 2022, se registraron 115.085 reclamaciones relacionadas con despidos, de las cuales 33.342 (29%) terminaron en sentencia¹⁶. De estas, 26.416 (23% del total de reclamaciones y 79,2% de las sentencias) fueron estimaciones (totales o parciales) y 6.926 desestimaciones (6% del total de reclamaciones y 20,8% de las sentencias). Además, hubo 152.012 reclamaciones relacionadas con el contrato, de las que 60.106 (39,5%) resultaron en sentencia; de estas, 44.584 (29,3% del total de reclamaciones y 74,1% de las sentencias) fueron estimatorias (total o parcial) y 15.522 desestimaciones (10,2% del total de reclamaciones y 25,8% de las sentencias)¹⁷. Por último, se dictaron 74.020 sentencias relacionadas con la Segu-

16 Ídem.

17 Ídem.

ridad Social, con 30.437 (41,1% de las sentencias) estimaciones totales, 4.288 estimaciones parciales (5,7% de las sentencias) y 39.295 desestimaciones (53,1% de las sentencias)¹⁸ (ver tabla 12).

Tabla 12. Sentido del fallo en el orden social según el objeto de la reclamación. Año 2022 (n, %).

	Estimaciones		Desestimaciones		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Reclamaciones derivadas del contrato	44.584	74,18%	15.522		60.106	100%
Despidos	26.416	79,23%	6.926	20,77%	33.342	100%
Seguridad Social	34.725	46,91%	39.295	53,09%	74.020	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de la información publicada por Asuntos Judiciales Sociales (2022).

A diferencia de 2022, en el año 2023, la estadística de AJS distingue entre estimaciones totales y parciales. En ese año, se registraron 112.196 reclamaciones relacionadas con despidos, de las cuales 29.488 (26,3%) culminaron en sentencia. De estas, 19.541 fueron estimaciones totales, 4.034 estimaciones parciales y 5.913 desestimaciones. En cuanto a las reclamaciones derivadas del contrato de trabajo, se presentaron 133.888, de las cuales 49.817 finalizaron en sentencia; de estas, 30.503 fueron estimaciones totales, 6.663 estimaciones parciales y 12.651 desestimaciones. Por último, en lo que respecta a la Seguridad Social, se judicializaron 61.377 casos. De estos, hubo 24.041 estimaciones totales, 3.099 estimaciones parciales y 34.237 desestimaciones¹⁹ (ver tabla 13).

Tabla 13. Sentido del fallo en el orden social según el objeto de la reclamación. Año 2023 (n, %)

	Estimaciones totales		Estimaciones parciales		Desestimaciones		TOTAL	
	n	%	n	%	N	%	n	%
Reclamaciones derivadas del contrato	30.503	61,24%	6.663	13,37%	12.651	25,39%	49.817	100%
Despidos	19.541	66,27%	4.034	13,68%	5.913	20,05%	29.488	100%
Seguridad Social	24.041	39,17%	3.099	5,05%	34.237	55,78%	61.377	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de la información publicada por Asuntos Judiciales Sociales (2023).

- Recursos promovidos por la parte trabajadora, incluyendo aquellos en los que esta actúa junto con la parte empleadora con el mismo interés. Este último caso ocurre cuando ambas partes de la relación laboral recurren contra resoluciones administrativas que han anulado el alta en la Seguridad Social –grupo III–.
- Recursos promovidos tanto por la parte trabajadora como por la parte empleadora pero en conflicto. Para la calificación del sentido del fallo, se ha tomado como referencia a la parte actora de la demanda, que en este caso es la parte trabajadora.
- Recursos promovidos por otros actores. Esta categoría abarca todos los recursos interpuestos por actores distintos de la parte trabajadora, tales como los presentados por la parte empleadora o sus herederos contra sentencias de primera instancia, así

18 Ídem.

19 Ídem.

como aquellos promovidos por la TGSS, agencias de colocación u otras instituciones. Cabe señalar que no todos los recursos en esta categoría implican un conflicto con la parte trabajadora; también se incluyen casos en los que la parte empleadora mantiene un conflicto con la TGSS.

De acuerdo con esta categorización, se observa que la mayoría de los recursos presentados ante los TSJ (67,74%) son promovidos por la parte trabajadora. A este porcentaje se suma un 2,69% correspondiente a los recursos interpuestos conjuntamente por la parte trabajadora y la parte empleadora en conflicto, es decir, cuando ambas partes recurren la sentencia de Primera Instancia (ver tabla 14). Además, cabe destacar que la tasa de desestimación de los recursos de suplicación promovidos por la parte trabajadora (126 casos), incluyendo aquellos presentados conjuntamente, es similar a la tasa de desestimación de los recursos promovidos por otros actores (70,76% frente a 70,91%).

Tabla 14. Sentido del fallo en los recursos presentados ante los TSJ según la actora. Año 2022, 2023 y 2024 (n, %)

	Estimación total		Estimación parcial		Desestimación		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Recurso promovido por la parte trabajadora (incluye aquellos promovidos junto a la parte empleadora)	22	17,46%	14	11,11%	90	71,43%	126	100%
Recurso promovido por ambas partes (en conflicto).	0	0%	3	60%	2	40%	5	100%
Recursos promovidos por otros (Empleador/a, TGSS, empresas, herederos, entre otros)	7	12,73%	9	16,36%	39	70,91%	55	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

En cuanto a los recursos promovidos ante el Tribunal Supremo, en 2022 la base de datos reportó dos casos: uno interpuesto por la parte empleadora, con fallo desestimatorio, y otro promovido por la parte trabajadora, el cual fue estimado en su totalidad. En 2023, se analizaron dos recursos de casación, uno interpuesto por la TGSS y otro por la parte trabajadora; ambos fueron estimados en su totalidad. Finalmente, en 2024, la base de datos registró un único recurso de casación ante el Tribunal Supremo, presentado por la parte empleadora, que también fue estimado en su totalidad.

Estos resultados son consistentes con los observados en cada uno de los períodos analizados de manera individual (años 2022, 2023 y 2024).

En 2022, la mayoría de los fallos judiciales en primera instancia fueron desestimatorios (45,95%), mientras que el 24,32% fueron estimados totalmente y el 29,73%, de manera parcial (ver tabla 15). En el nivel de los TSJ, también predominan las desestimaciones (73,63%), aunque la proporción de estimaciones parciales es relevante (10,99%). El 73,73% (67) de estos recursos fueron promovidos exclusivamente por la parte trabajadora o junto al empleador, el 2,20% (2) por ambas partes en confrontación, y el 24,18% (22) por otros actores (como la parte empleadora

o sus herederos, la TGSS, empresas, agencias, etc.) (ver tabla 16). De los recursos promovidos por la parte trabajadora, solo el 19,40% (13) fueron totalmente estimados (ver tabla 16). En el TS, aunque con solo dos casos, se observa un equilibrio entre estimaciones parciales (1) y desestimaciones (1): un recurso fue interpuesto por la parte empleadora (desestimado) y otro por la parte trabajadora (estimado parcialmente).

En conjunto, la desestimación fue el fallo más frecuente, representando el 65,38% del total de 130 casos (ver tabla 15).

Tabla 15. Sentido del fallo según el órgano jurisdiccional. Año 2022 (n, %)

	Primera Instancia		TSJ		TS		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Estimación total	8	21,62%	14	15,38%	0	0%	23	17,69%
Estimación parcial	12	32,43%	10	10,99%	1	50%	22	16,92%
Desestimación	17	45,95%	67	73,63%	1	50%	85	65,38%
TOTAL (n, %)	37	100%	91	100%	2	100%	130	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Tabla 16. Sentido del fallo en los recursos presentados ante los TSJ según la actora. Año 2022 (n, %)

	Estimación total		Estimación parcial		Desestimación		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Recurso promovido por la parte trabajadora (incluye aquellos promovidos junto a la parte empleadora)	13	19,40%	6	8,96%	48	71,64%	67	100%
Recurso promovido por ambas partes (en conflicto).	0	0	0	0	2	100%	2	100%
Recursos promovidos por otros (Empleador/a, TGSS, empresas, herederos, entre otros)	1	4,54%	4	18,18%	17	77,27%	22	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

En 2023 y en la primera instancia, se observa más equilibrio entre fallos de estimación parcial (42,11%) y desestimación (42,11%), mientras que la estimación total se reduce al 15,79% (ver tabla 17). En los TSJ, persiste la tendencia hacia la desestimación, con un 65,28% de los fallos en esta dirección, aunque las estimaciones parciales alcanzan el 20,83%. Al analizar el sentido del fallo según la parte que promueve el recurso, se observa que los recursos presentados por la parte trabajadora (en exclusiva o junto al empleador) ante los TSJ representan el 61,11% (44 casos). De estos, el 11,36% (5) fueron estimados en su totalidad, el 15,91% (7) parcialmente estimados y el 72,73% (32) desestimados. En un 4,17% de los casos (3 casos), los TSJ resolvieron recursos promovidos por ambas partes en conflicto, trabajadora y empleadora. En estos casos, se estimaron parcialmente las reclamaciones de ambas partes, excepto en una ocasión en la

que se desestimó el recurso presentado por el empleador. Finalmente, en el 34,72% (25 casos), los recursos fueron promovidos por otros actores (como la parte empleadora o sus herederos, la TGSS, empresas, agencias, etc.), de los cuales el 20% (5) fueron estimados en su totalidad, el 20% (5) fueron estimados parcialmente, y el 60% (15) fueron desestimados (ver tabla 18). En el TS, se registra una única sentencia, con una estimación total del recurso promovido por la TGSS.

En total, la mayoría de los casos fueron desestimados (59,78%), reflejando una continuidad con la tendencia observada en 2022 (ver tabla 17).

Tabla 17. Sentido del fallo según el órgano jurisdiccional. Año 2023 (n, %)

	Primera Instancia		TSJ		TS		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Estimación total	3	15,79%	10	13,89%	1	100%	14	15,22%
Estimación parcial	8	42,11%	15	20,83%	0	0%	23	25%
Desestimación	8	42,11%	47	65,28%	0	0%	55	59,78%
TOTAL (n, %)	19	100%	72	100%	1	100%	92	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en La Ley Digital.

Tabla 18. Sentido del fallo en los recursos presentados ante los TSJ según la actora. Año 2023 (n, %)

	Estimación total		Estimación parcial		Desestimación		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Recurso promovido por la parte trabajadora (incluye aquellos promovidos junto a la parte empleadora)	5	11,36%	7	15,91%	32	72,73%	44	100%
Recurso promovido por ambas partes (en conflicto).	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%
Recursos promovidos por otros (Empleador/a, TGSS, empresas, herederos, entre otros)	5	20%	5	20%	15	60%	25	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en La Ley Digital.

En 2024, no se registraron fallos en primera instancia, ya que, a la fecha de consulta, la base de datos no contenía resultados sobre la actividad de los juzgados (ver tabla 19). La gran mayoría de los fallos se concentraron entonces en los TSJ. La desestimación sigue siendo la resolución más frecuente (75%), frente a un 20,38% de estimaciones totales. Los recursos promovidos por la parte trabajadora, incluidos aquellos presentados junto con la parte empleadora, representaron el 65,21% de los casos (15). De estos, el 26,67% (4) fueron estimados en su totalidad, el 6,67% (1) parcialmente, y el 66,67% (10) fueron desestimados. Por otro lado, los recursos promo-

vidos por otros actores (como la parte empleadora o sus herederos, la TGSS, empresas, agencias, etc.) representaron el 34,78% (8 casos). De estos, el 87,5% fueron desestimados, mientras que solo uno fue estimado en su totalidad (12,5%). No se registraron, en cambio, recursos interpuestos por la trabajadora y el empleador en conflicto sobre una misma sentencia (ver tabla 20). En lo que respecta al TS, el único fallo consistió en una estimación total del recurso promovido por la parte empleadora.

En general, se ve una clara predominancia de las desestimaciones (75%), pero con una ligera variación en comparación con los años anteriores, algo poco significativo al tratarse de un número de casos muy inferior y a lo que debe prestarse más atención en el futuro (tabla 19).

Tabla 19. Sentido del fallo según el órgano jurisdiccional. Año 2024 (n)

	Primera Instancia		TSJ		TS		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Estimación total	0	0%	4	17,39%	1	100%	5	20,83%
Estimación parcial	0	0%	1	4,35%	0	0%	1	4,17%
Desestimación	0	0%	18	78,26%	0	0%	18	75%
TOTAL (n, %)	0	0%	23	100%	1	100%	24	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Tabla 20. Sentido del fallo en los recursos presentados ante los TSJ según la actora. Año 2024 (n, %)

	Estimación total		Estimación parcial		Desestimación		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Recurso promovido por la parte trabajadora (incluye aquellos promovidos junto a la parte empleadora)	4	26,67%	1	6,67%	10	66,67%	15	100%
Recurso promovido por ambas partes (en conflicto).	0	0%	0	0%	0	0%	0	100%
Recursos promovidos por otros (Empleador/a, TGSS, empresas, herederos, entre otros)	1	12,50%	0	0%	7	87,50%	8	100%

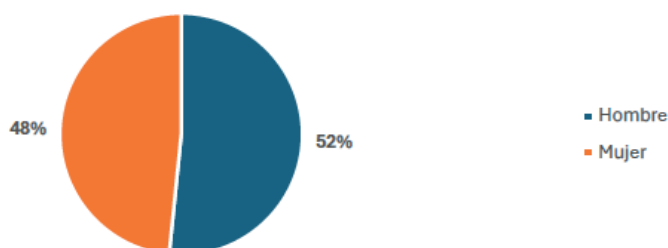
Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

La información recopilada hasta ahora puede enriquecerse con datos sobre el sexo de los/as jueces/zas titulares y de los/as ponentes de los tribunales. A partir de esta información, y con la debida cautela, al tratarse de una selección del total realizada por una base de datos, sería posible estimar las tasas de estimación y desestimación a favor de la parte trabajadora en función del sexo del juez o ponente.

En primer lugar, respecto al sexo de los ponentes en los distintos órganos jurisdiccionales, se

observa una distribución equilibrada entre hombres y mujeres (gráfico 6). Este equilibrio se ha mantenido constante a lo largo de los años analizados, lo que sugiere una paridad en la asignación de resoluciones judiciales.

Gráfico 6. Distribución total de los resultados según el sexo del/a ponente (%)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

No obstante, cuando se examina esta información en cada órgano jurisdiccional por separado, se revelan diferencias significativas, como se muestra en la tabla 21. En primera instancia, las mujeres superaron a los hombres en 2022, representando la mayoría de los ponentes, pero en 2023 la diferencia entre ambos géneros fue mínima. En los TSJ y como es habitual, el asunto se equilibra. Finalmente, en el TS, los datos muestran una paridad entre ambos sexos en 2022, mientras que en 2023 predominó la presencia femenina.

Tabla 21. Distribución de los resultados según el sexo del/a ponente y el órgano. Años 2022 a 2024 (n)

Órgano	Año 2022			Año 2023			Año 2024		
	Mujer (n)	Hombre (n)	Total (n)	Mujer (n)	Hombre (n)	Total (n)	Mujer (n)	Hombre (n)	Total (n)
Juzgado	29	8	37	10	9	19	0	0	0
TSJ	37	54	91	30	42	72	10	13	23
TS	1	1	2	1	0	1	0	1	1
TOTAL (n)	67	63	130	41	51	92	10	14	24

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Esta distribución de hombres y mujeres en los distintos órganos muestra variaciones en comparación con la distribución publicada por el Poder Judicial para el conjunto del orden social en los años 2022, 2023 y 2024.

- En los Juzgados de lo Social las mujeres constituyen alrededor del 60,6% de los jueces titulares. Esto refleja una fuerte presencia femenina en los juzgados que manejan temas laborales y de Seguridad Social²⁰.
- En los TSJ, Sala de lo Social, el porcentaje de mujeres es menor que en los juzgados del mismo orden, con una representación de alrededor del 42,3%²¹.

20 CGPJ, Juzgados de lo Social, 2024 (consulta: 22 octubre 2024). <https://www.poderjudicial.es>.

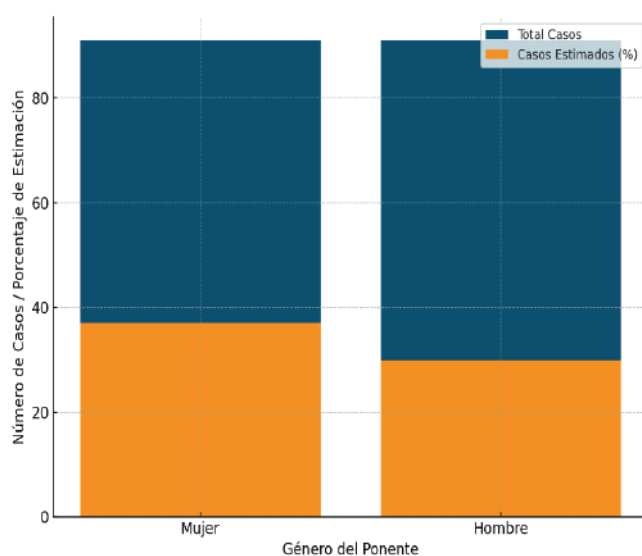
21 CGPJ, TSJ. Sala de lo Social, 2024 (consulta: 22 octubre 2024). <https://www.poderjudicial.es>.

Finalmente, en la Sala de lo Social del TS, la representación femenina es muy minoritaria, con aproximadamente el 14,5%²².

De este modo, los datos oficiales publicados reflejan una mayor representación femenina en órganos unipersonales, inferiores en la planta judicial, en comparación con los colegiados dentro del orden social.

Este análisis adquiere especial relevancia al comparar el sentido del fallo de los datos obtenidos en la base de datos según el género del ponente en los distintos órganos judiciales y, aun con todas las cautelas que aconseja partir de una muestra reducida, convendría fuera objeto específico de exploración en futuras investigaciones. Las acciones ejercidas por la parte trabajadora (demandas y recursos) suman un total de 182 (55 demandas, 126 recursos ante TSJ y 1 recurso de casación ante el TS): en 91 de ellos, el ponente fue una mujer (50%) y en los otros 91 casos, un hombre (50%)²³. De los casos en los que la titular del juzgado o la ponente del TSJ era una mujer, el 40,66% (37) resultaron estimados de forma total o parcial. En cambio, cuando el ponente fue un hombre, solo el 32,97% (30) de los casos fueron estimados (total o parcialmente), lo que señala una diferencia de 7,69 puntos en el sentido del fallo según el sexo del/a titular o ponente.

Gráfico 7. Distribución de casos y proporción de estimación según género del/a ponente. Años 2022 a 2024 (%)



Fuente. Elaboración propia a partir de *La Ley Digital*.

Distribución según los datos demográficos de las partes

Este apartado presenta un resumen de los datos generales sobre los actores involucrados en los procesos judiciales, incluyendo características relevantes de las partes intervinientes, sobre todo respecto a la parte trabajadora. Se destacan aspectos como su participación en el proceso y, cuando está disponible, información básica sobre su perfil demográfico.

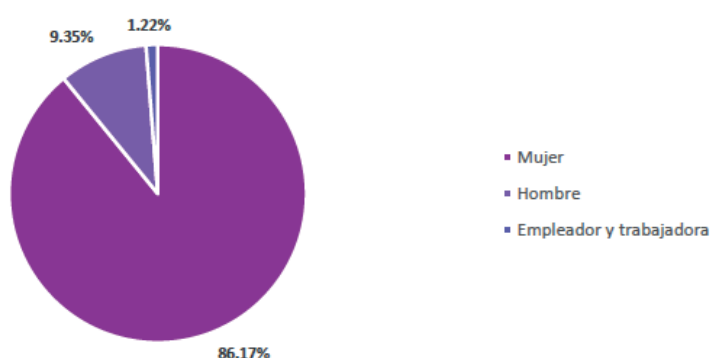
²² CGPJ, TS. Sala de lo Social, 2024 (consulta: 22 octubre 2024). <https://www.poderjudicial.es>.

²³ Con el fin de evitar duplicidades, no se han incluido aquellos casos en los que la parte trabajadora y la parte empleadora recurrieron simultáneamente ante el TSJ correspondiente. También se ha excluido una demanda interpuesta por la parte empleadora contra la TGSS.

La parte trabajadora ejerce la acción en un total de 238 ocasiones. En cuanto a la distribución por sexo, se observa una clara predominancia de mujeres como demandantes, representando el 86,17% del total (212 casos). Por su parte, los hombres trabajadores constituyen el 9,35% (23 casos). Se asiste aquí a una disonancia entre lo que otros datos generales señalan sobre la presencia de las mujeres en el sector –superior al 95% de quienes trabajan– o la presencia que las protagonistas y operadores perciben, como se verá en la parte cualitativa de esta investigación, y quienes interponen una demanda por estos asuntos. Ello permite introducir una idea más general, que se presentará después, sobre la diferencia de perfiles entre la realidad de las empleadas y las demandantes.

Por su parte, las demandas conjuntas, en las que participan tanto un hombre como una mujer como trabajadores, son poco frecuentes, alcanzando solo el 1,22% (3 casos). Estas últimas corresponden a situaciones en las que el empleador (hombre) ejerce la acción junto con la parte trabajadora (mujer) (ver gráfico 8).

Gráfico 8. Distribución por sexo de la parte trabajadora. Años 2022 a 2024 (%)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en La Ley Digital.

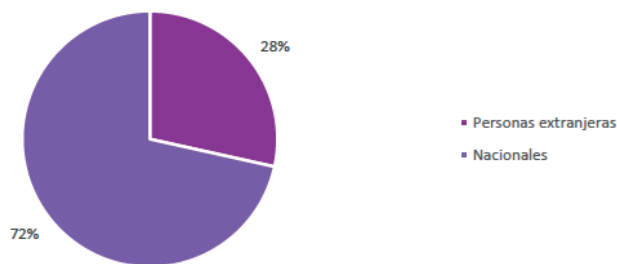
También se encuentran resultados relevantes sobre la participación de personas extranjeras como parte actora en los procesos judiciales²⁴. Los datos reflejan una evolución ascendente. En 2022, los extranjeros constituían el 26,92% de los actores (35). En 2023, la proporción de extranjeros aumentó de forma ligera hasta el 28,26% (26). Para 2024, se observa un incremento más pronunciado en la participación de extranjeros, que llegó al 41,67% (10), aunque ya se indicó que esa muestra es pequeña. En total, en 71 ocasiones la acción fue ejercida por una persona extranjera.

Los países de procedencia, en los casos donde se indica, son diversos: Bolivia (1 caso), Perú (1 caso) Honduras (3 casos), Paraguay (2 casos), Uruguay (2 casos), Colombia (2 casos), Nicaragua (1 caso), Venezuela (2 casos), El Salvador (1 caso), República Dominicana (1 caso) y Marruecos (1 caso).

En algunas ocasiones, las sentencias reflejan también que esas trabajadoras extranjeras se encontraban en situación administrativa irregular en algún momento de la relación laboral. Se observa aquí una tendencia creciente y relevante: en 2022, esta cifra fue del 31,43% de los casos en que la parte actora era extranjera (11), en 2023 del 46,15% (12) y en 2024 del 50% (5). Véase el gráfico 10.

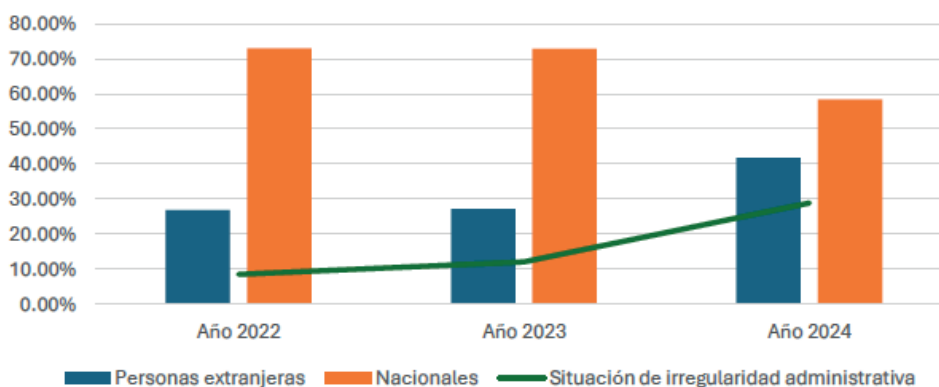
²⁴ Es razonable pensar que la participación extranjera sea en realidad mayor, ya que solo se han contabilizado aquellos casos en los que consta de manera expresa la extranjería de la parte actora del proceso. Es conocido también, por las entrevistas realizadas, que los estereotipos que condicionan la posición de las trabajadoras racializadas de hogar no desaparecen con la adquisición de la nacionalidad española.

Gráfico 9. Participación global extranjera como parte actora de los procesos. Años 2022 a 2024 (%)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Gráfico 10. Evolución de la participación de personas extranjeras como parte actora en los procesos y de la proporción de personas en situación irregular entre ellas. Años 2022 a 2024 (%)



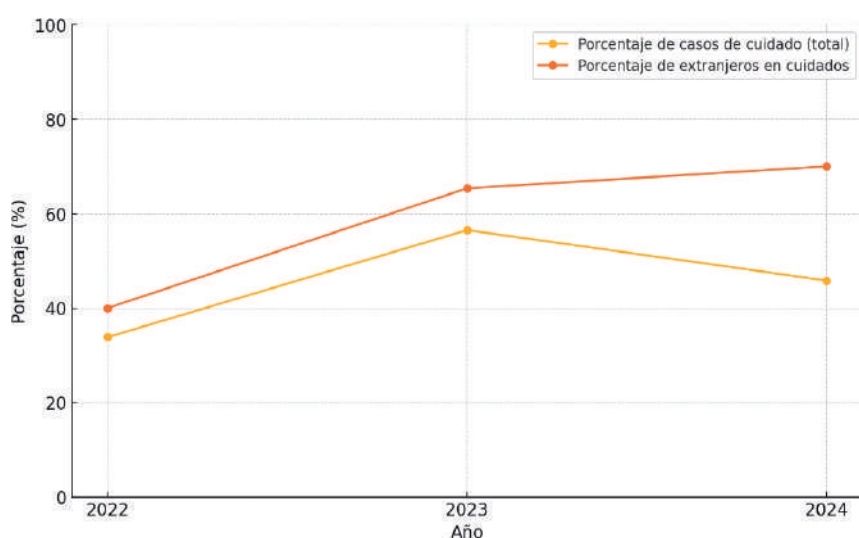
Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Algo que las entrevistas a protagonistas y operadores jurídicos han revelado es que las actividades de empleo de hogar se están deslizando hacia combinarse con o especializarse incluso en actividades de cuidado domiciliario de otras personas. Se trata de actividades más extensas en el tiempo y en ocasiones más intensas, de modo que resultan más costosas que una cantidad de horas reducidas de empleo doméstico. La menor elegibilidad de las trabajadoras extranjeras las hace especialmente proclives a aceptar esos empleos, en ocasiones bajo condiciones de menor remuneración. Si se analizan los datos de los procesos registrados desde esta perspectiva, se observan cuestiones interesantes.

En primer lugar, un aumento de los cuidados como objeto de la prestación en el empleo del hogar. En 2022, el 33,84% de los casos implicaban el cuidado de personas con discapacidad, personas de edad avanzada, en situación de enfermedad o menores. Esta cifra aumentó al 56,52% en 2023 y llega al 45,83% en el periodo analizado para 2024. En segundo lugar, cabe apreciar una relación entre la condición de extranjería y las labores de cuidado, que además parece intensificarse con el transcurso del tiempo. En 2022, el 40% de las personas extranjeras estaban involucradas en labores de cuidado, cifra que aumentó al 65,38% en 2023 y al 70% en 2024 (gráfico 11)²⁵.

²⁵ Como se ha indicado, los datos y correlaciones establecidos para el año 2024 deben interpretarse con cautela, ya que los resultados obtenidos en la base de datos para ese año son significativamente menores debido a que la búsqueda se realizó antes de la conclusión del período.

Gráfico 11. Evolución de los casos que implican cuidados y de la participación de extranjeros/as en los mismos. Años 2022 a 2024 (%)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Otros datos generales

Aunque no era el objeto del análisis de contenido, las sentencias seleccionadas han revelado información interesante sobre la incidencia de la pandemia de COVID-19 a lo largo de los años 2022, 2023 y 2024. En investigaciones anteriores (Vila-Viñas 2023; Jiménez y Ruberte 2021) sostuvimos, desde la experiencia de las empleadas de hogar, que la pandemia había impactado de forma notable sobre este grupo. Esto es algo que se verá después como confirman algunas entrevistas, pero que también se filtra en las decisiones judiciales.

En particular, durante 2022, el 19,23% (25 casos) de las relaciones laborales se vieron afectadas de forma directa o indirecta por el COVID-19. En 2023, la incidencia disminuyó al 7,61% (7 casos), mientras que en 2024, en paralelo al aumento de resultados del TSJ, que conocían hechos anteriores por lo tanto, el porcentaje aumentó significativamente hasta el 25% (6 casos).

Datos y análisis individualizados por grupos temáticos

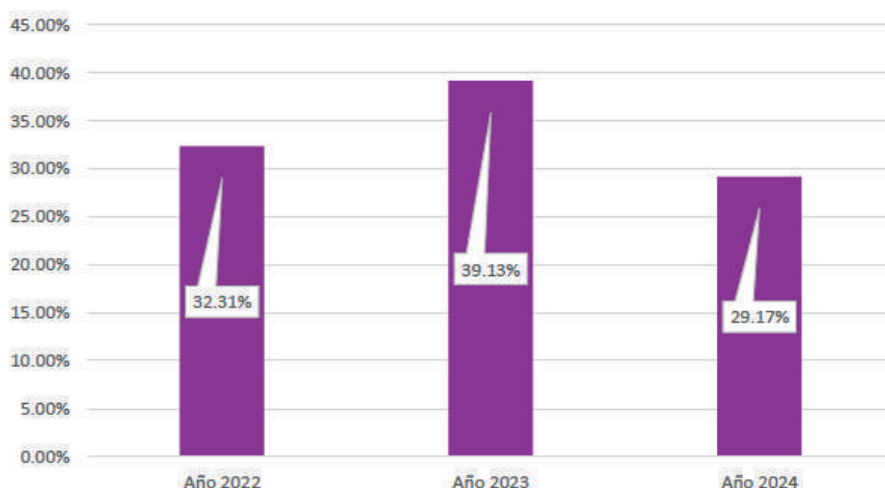
En las siguientes secciones, se presenta un análisis detallado de los datos más significativos relacionados con cada uno de los tres grupos de estudio -existencia, extinción y Seguridad social y salud en el trabajo-, destacando las principales tendencias y diferencias observadas en cada grupo.

Grupo I. Existencia de la relación laboral y condiciones básicas

El grupo I -existencia- abarca aquellos casos en los que el órgano jurisdiccional se pronuncia sobre la existencia y naturaleza de la relación entre las partes, laboral o no, y sobre condiciones básicas de ésta, tales como la identificación de las partes involucradas, su antigüedad y otros aspectos como la jornada laboral, las horas de trabajo efectivas y los salarios devengados por horas o días trabajados y no pagados.

Los asuntos clasificados en este grupo representaron el 32,31% (42 casos) en 2022, el 39,13% (36 casos) en 2023, y el 29,16% (7 casos) en 2024 (gráfico 12). En términos generales, estos 85 resultados totales representan el 34,55% del conjunto de asuntos analizados en la investigación.

Gráfico 12. Proporción de asuntos clasificados en el grupo I -existencia- respecto al total de asuntos. Años 2022 a 2024 (%)

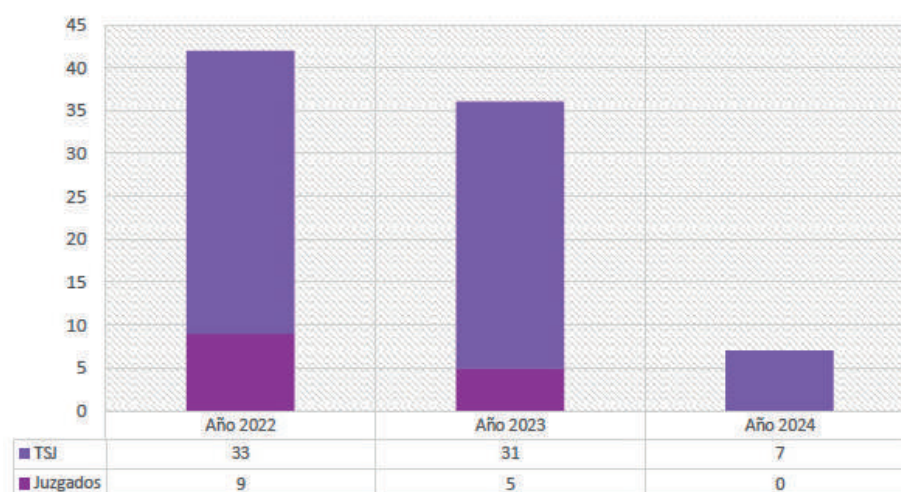


Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

En relación con la distribución de los procesos según el órgano jurisdiccional, existen más resultados y de forma creciente en los TSJ, en comparación con los presentados ante los Juzgados. En cambio, no se obtuvieron resultados relativos a recursos de casación ante el TS en ninguno de los años analizados para este grupo (ver gráfico 13).

En 2022, el 21,43% de los casos (9 casos) obtenidos de la base de datos se presentaron ante los Juzgados, mientras que el 78,57% (33 casos) se plantearon ante los TSJ. En 2023, de un total de 36 casos obtenidos de la base de datos para este grupo, el 13,89% (5 casos) se sustanciaron ante Juzgados, mientras que el 86,11% (31 casos) lo hicieron ante TSJ. En 2024, todos los resultados obtenidos (7) se corresponden con recursos presentados ante los TSJ.

Gráfico 13. Distribución de los asuntos del grupo I -existencia- según el órgano judicial. Años 2022 a 2024 (n)

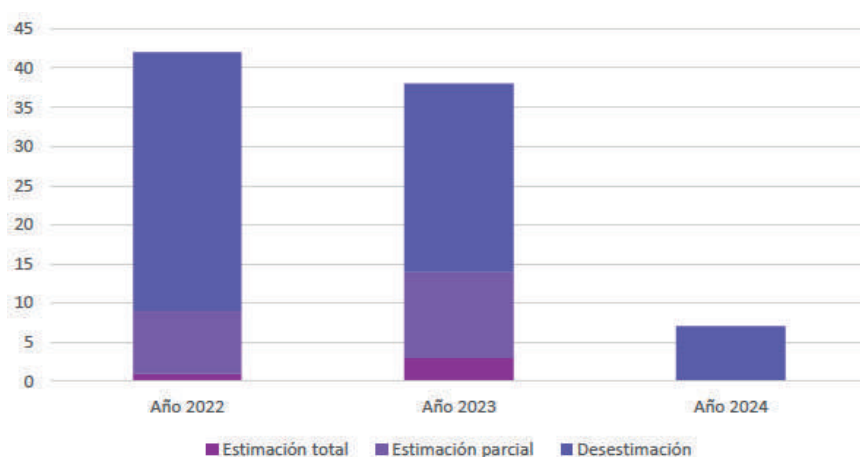


Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Respecto al sentido del fallo de las sentencias que enjuiciaban los casos correspondientes a este grupo, se observa una clara tendencia hacia la desestimación de las demandas y recursos (gráfico 14).

En 2022, de los 42 casos analizados, solo uno (2,38%) resultó en una estimación total, mientras que ocho (19,05%) concluyeron en estimaciones parciales. Sin embargo, la mayoría de los casos, 33 en total (78,57%), fueron desestimados. En 2023, se observa una distribución similar. De los 36 casos analizados, 3 resultaron en estimaciones totales y 11 en estimaciones parciales, lo que indica una mayor proporción de fallos favorables, aunque parciales, en comparación con el año anterior. No obstante, 24 casos (66,67%) fueron desestimados, manteniéndose así la predominancia de fallos desfavorables para los demandantes y recurrentes. En 2024 y con consideración de sus particularidades, del desequilibrio se agudiza, ya que todos los casos registrados en este año (7) correspondieron a recursos presentados ante el TSJ y resultaron en desestimaciones.

Gráfico 14. Asuntos del grupo I -existencia- según el sentido del fallo. Años 2022 a 2024 (n)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Al examinar estos resultados según el actor, en 2022, las trabajadoras presentaron 9 demandas en primera instancia y 22 recursos ante los TSJ, lo que supone el 66,67% del total de los recursos interpuestos ante TSJ por todos los tipos de asuntos. En total, la parte trabajadora participó en 31 acciones judiciales. Esas demandas en primera instancia concluyeron con una estimación total, cuatro parciales y cuatro desestimaciones. En cuanto a los recursos ante los TSJ, se obtuvieron dos estimaciones parciales y 20 desestimaciones, sin ninguna estimación total (tabla 22). En conjunto, la parte trabajadora recibió 7 fallos favorables (totales o parciales) y 24 desestimaciones, lo que implica que el 77,42% de sus acciones fueron desestimadas, un porcentaje que solo es ligeramente inferior al total de desestimaciones para todos los asuntos (78,57%).

En el año 2023, la parte trabajadora presentó 5 demandas ante los juzgados y 21 recursos ante los TSJ, participando en un total de 26 acciones. Entre las demandas, tres resultaron en estimaciones parciales y dos en desestimaciones, sin ninguna estimación total. Respecto a los recursos ante los TSJ, de los 21 casos, dos fueron estimados en su totalidad, tres de forma parcial y 16 desestimados. En total, las desestimaciones para los casos en los que la parte trabajadora fue la recurrente sumaron 18, lo que representa un 69,23%, ligeramente superior al porcentaje general de desestimaciones (66,67%). Finalmente, en el año 2024, el conjunto de los tres recursos interpuestos, todos ellos por la parte trabajadora, fueron desestimados.

En un ámbito global (años 2022 a 2024), las demandas realizadas por la trabajadora representaron el 16,47% (14) del total de casos (85). De estas, solo el 7,14% (1) fue estimada en su totalidad,

mientras que el 50% (7) fueron estimadas parcialmente y el otro 42,86% (6) resultaron desestimadas (tabla 22).

Los recursos interpuestos por la parte trabajadora ante los TSJ representaron el 52,94% (45) del total de los resultados obtenidos y el 63,38% (71) de los recursos interpuestos ante estos tribunales. De estos recursos, el 4,44% (2) fueron estimados en su totalidad, el 8,89% (4) parcialmente, y el 86,67% (39) resultaron desestimados. Los recursos promovidos conjuntamente por ambas partes constituyeron el 1,17% (1) del total de asuntos de este grupo (85) y el 1,41% (1) de los recursos interpuestos ante los TSJ (71). Este recurso fue parcialmente estimado en favor de la parte trabajadora. Por último, los recursos promovidos por terceros representaron el 29,76% (25) del total de casos (84) y el 35,21% (25) del total de recursos interpuestos ante los TSJ (71).

Tabla 22. Asuntos del grupo I -existencia- según tipo de actor y sentido del fallo. Años 2022-2024 (n, %).

	Estimación total		Estimación parcial		Desestimación		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Demandas ante juzgados por trabajadora	1	7,70%	7	50%	6	46,15%	13	100%
Recursos de la parte trabajadora (incluye conjuntos con la empleadora) ante TSJ	2	4,44%	4	8,89%	39	86,67%	45	100%
Recursos promovido por ambas partes (en conflicto) ante los TSJ.	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%
Recursos promovidos por otros actores ante los TSJ	0	0%	5	20%	20	80%	25	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Un análisis más detallado de los resultados obtenidos en el grupo I exige clasificar distintos objetos de controversia posibles.

En primer lugar, aquellos en los que se discute la existencia de la relación laboral. Estos casos incluyen supuestos en los que la parte demandada niega el carácter genuino de la relación de empleada o empleado de hogar. Estos casos pueden dar como resultado tres situaciones probatorias: se prueba o no la relación laboral y, tercero, se prueba la existencia de una relación profesional, pero no de empleo de hogar, como es el caso de relaciones laborales del régimen general, como la prestación de ayuda a domicilio bajo contrato con una agencia, o trabajos profesionales en el hogar, como los de jardinería.

En segundo lugar, aquellos casos en los que el conflicto gira en torno a la determinación de la legitimación pasiva, ya que todos los actores demandados rechazan dicha legitimación²⁶. Se trata de supuestos en los que, por ejemplo, los herederos de una persona cuidada rechazan

²⁶ Como se indica, esta categoría solo incluye los casos en los que todos los demandados rechazan su legitimación pasiva, de modo que quedan fuera aquellos en los que uno o varios demandados la rechazan mientras otros no.

estar legitimados o quien es demandado niega ostentar dicha condición de empleador, como ocurre en los casos que involucran a agencias de intermediación o colocación.

En tercer lugar, aquellos casos en los que la parte trabajadora presenta reclamaciones relacionadas con la antigüedad. Sobre todo, se discute cuál es la fecha efectiva de inicio de la relación laboral, sea porque la trabajadora quiera establecer una fecha anterior, sea porque la empleadora haya recurrido la fecha de inicio establecida en primera instancia.

Por último, aquellos casos en los que la persona trabajadora presenta reclamaciones judiciales relacionadas con la jornada y los salarios devengados por horas, festivos o vacaciones trabajadas, o bien la parte demandada solicita en su recurso la desestimación o revisión de las pretensiones concedidas a la parte demandante sobre esta materia. También se incluyen en este grupo aquellos supuestos en los que la persona trabajadora reclama cantidades pendientes a los herederos, sin que estos nieguen su legitimación pasiva.

Año 2022. De acuerdo con esta distribución, en el año 2022, 42 casos se clasificaron dentro de este grupo I, conforme a la siguiente distribución subtemática:

En 18 casos (42,86% del total del grupo I), el órgano judicial tuvo que decidir sobre la existencia de una relación laboral en el ámbito del empleo de hogar. En 11 de esos casos (61,11%) quedó probada la existencia de dicha relación laboral; en 6 casos (33,33%), no y en 1 caso (5,56%), se determinó que existía una relación jurídica entre las partes, pero de naturaleza distinta a la de empleo de hogar.

Respecto al segundo subgrupo, en el 9,52% (4 casos) del total de resultados registrados para este grupo en 2022, el órgano tuvo que determinar la legitimación pasiva de todos los demandados. En ninguno de estos casos quedó probada dicha legitimación, de modo que las pretensiones de la trabajadora no pudieron satisfacerse.

Respecto al tercer subgrupo, en ocho casos (19,05%), la controversia giró en torno a la antigüedad. En tres de ellos (37,5% de los casos de antigüedad), la discusión sobre la antigüedad se centró en el periodo de prueba, es decir, hasta qué punto se extendía ese periodo en el que la extinción de la relación laboral por parte de la empleadora es aún más sencilla. En total, las reclamaciones relacionadas con la antigüedad fueron estimadas en cuatro ocasiones (50%) y desestimadas en otras cuatro (50%).

Por su parte, las reclamaciones sobre la jornada y el salario debido implicaron 10 casos (23,81%). Solo en uno de ellos e incluso tras un recurso promovido por la parte empleadora, se estimó la pretensión de la parte demandante. Finalmente, en dos casos (4,76%), la parte trabajadora reclamó simultáneamente conceptos relacionados con la jornada y la antigüedad. En ambos, las reclamaciones fueron parcialmente estimadas (un concepto fue estimado y el otro desestimado), mientras que solo en un caso se estimó la reclamación en su totalidad.

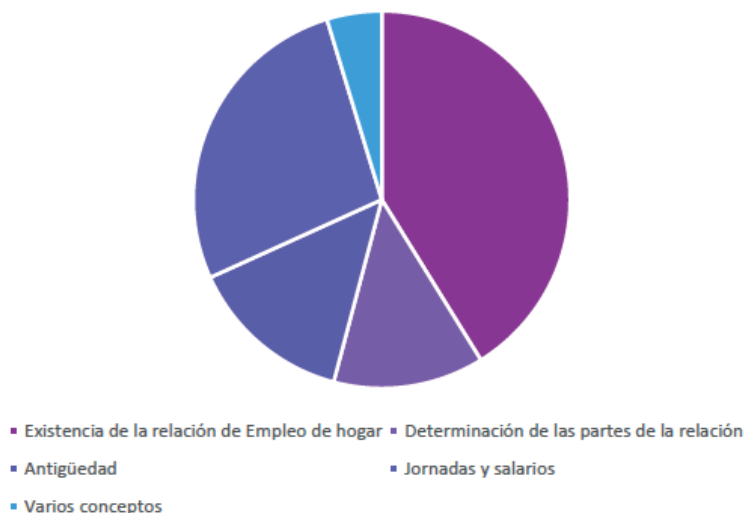
Año 2023. En lo que respecta al año 2023, en los 35 casos computados se obtuvieron los siguientes resultados: En el 41,67% (15), el órgano judicial tuvo que pronunciarse sobre la existencia de una relación laboral en el ámbito del empleo de hogar. En el 53,33% (8) de los mismos, se probó la relación, mientras que en el 40% (6) no. Por último, en un caso (6,67%), se probó una relación jurídica, pero distinta a la de empleo de hogar.

En el 13,89% (5) de los casos el órgano tuvo que determinar la legitimación pasiva de todos los demandados. En el 80% (4) de estos casos, se determinó la falta de legitimación pasiva de todos ellos y solo en 1 caso se estimó dicha legitimación. Cabe señalar que uno de estos casos involucró a una agencia de colocación y otro a los herederos de la parte empleadora.

Las reclamaciones relacionadas con la jornada y con cantidades adeudadas por prestaciones devengadas representaron el 30,56% (11) de los resultados en el grupo I de 2023. En el 63,64% (7) de estos casos, se desestimó la pretensión de la parte trabajadora, mientras que en el 36,36% (4) se estimó. En cuanto a las reclamaciones relacionadas con la antigüedad, se registraron 3 casos (8,33%), con desestimación de la demanda de la trabajadora en todos ellos. Finalmente, en 2 casos (5,56%), la parte trabajadora reclamó simultáneamente por antigüedad y jornada. En uno de ellos se desestimaron ambas peticiones, mientras que en el otro, por el contrario, se estimaron ambas.

Año 2024. Los resultados para 2024 son mucho más escuetos (7 casos) y se distribuyen de este modo. En dos de ellos (28,57%), se discutió la existencia de la relación laboral en el ámbito del empleo de hogar. En uno, se probó la existencia de la relación, mientras que en el otro no se estableció dicha relación. Por su parte, también fueron dos los conflictos centrados en la determinación de las partes y su legitimación pasiva como demandados, en uno de ellos se estimó la legitimación pasiva de las personas demandadas y, en el otro, no. En tercer lugar, solo se registró un caso (14,28%) relacionado con la antigüedad, en una reclamación de la trabajadora estimada. Por último y en cuanto a los conflictos sobre la jornada y la reclamación de salarios, se contabilizaron dos casos (28,57%). En uno de ellos se desestimó la pretensión de la parte trabajadora respecto a la jornada, mientras que en el otro se estimaron parcialmente los conceptos reclamados.

Gráfico 15. Proporción de asuntos del grupo I -existencia- según el objeto del conflicto. Años 2022 a 2024 (n)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en La Ley Digital.

Tabla 23. Asuntos del grupo I -existencia- según el objeto del conflicto. Años 2022 a 2024 (n %).

	Se estima en favor de la parte trabajadora		No se estima en favor de la parte trabajadora		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%
Existencia de la relación	20	57,14%	15	42,86%	35	100%
Determinación de las partes de la relación.	2	18,18%	9	81,82%	11	100%
Antigüedad	5	41,67%	7	58,33%	12	100%
Jornada	5	26,31%	14	73,69%	19	100%
Reclamaciones salariales	2	50%	2	50%	4	100%
Varios conceptos	1	33,33%	2	66,67%	3	100%
TOTAL (n, %)					85	100%

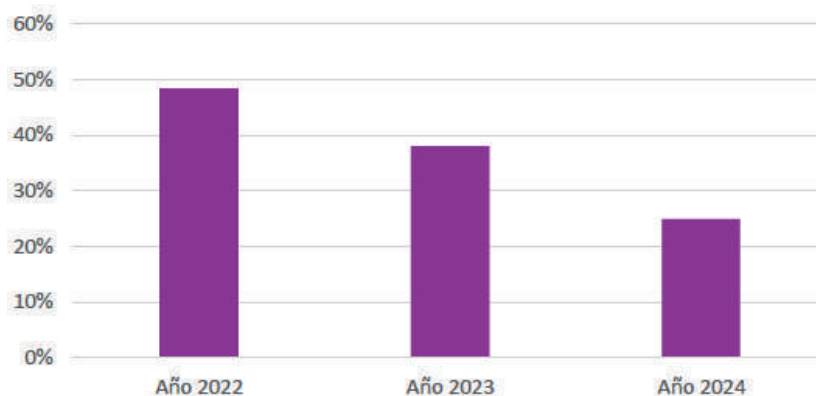
Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Grupo II. Extinción de la relación laboral

Este grupo II incluye todos los casos en los que el objeto del litigio es la validez o la legitimidad de la causa de extinción de la relación laboral, siempre que no exista conflicto sobre la existencia de dicha relación o sobre alguna de sus condiciones esenciales. Así, este grupo abarca conflictos relacionados con despidos improcedentes, despidos nulos, finalización del contrato al no superar el periodo de prueba –siempre que la parte demandante no alegue una antigüedad previa- o por dimisión, así como disputas sobre la normativa aplicable en esta materia. Dentro de este grupo, se ha puesto especial atención en los casos en los que el régimen de extinción de la relación laboral en el empleo del hogar se ha visto afectado por la modificación del Real Decreto 1620/2011 por parte del Real Decreto-ley 16/2022.

En el año 2022, los resultados clasificados dentro de este grupo de análisis representaron el 48,46% (63) del total de los supuestos analizados ese año. En 2023, disminuyeron al 38,04% (35), y en 2024, al 25% (6). El gráfico 16 muestra bien esta disminución paulatina, que no impide que este tipo de supuestos representen el 42,28% (104) del total de resultados acumulados en los tres años (246).

Gráfico 16. Proporción de asuntos del grupo II -extinción-. Años 2022 a 2024 (%)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Por otro lado, al igual que en el resto de los grupos de análisis, la mayoría de los resultados obtenidos en la base de datos corresponden a recursos interpuestos ante los distintos TSJ (64) y, solo en menor medida, a demandas presentadas ante los Juzgados (37). Los recursos de casación ante el TS suponen una cantidad marginal (3) (tabla 24).

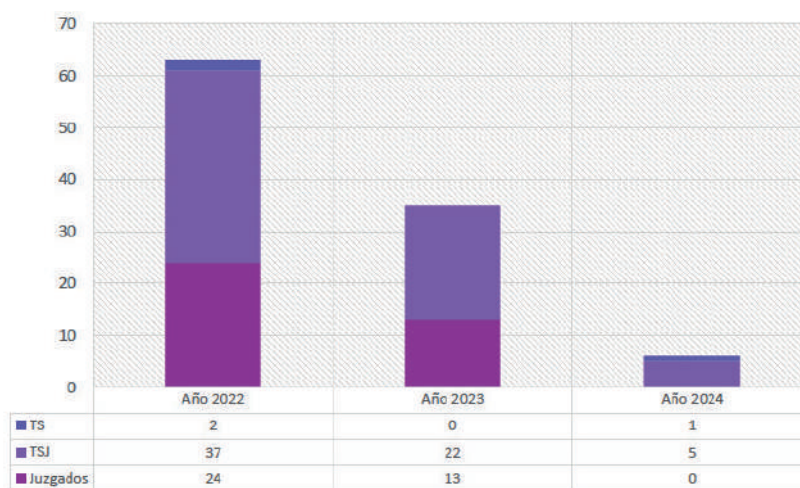
Si se desagregan estos supuestos por años, cabe identificar lo siguiente (gráfico 17). En 2022, el 38,10% (24) de los casos corresponde a demandas presentadas en Juzgados, el 58,73% (37) a recursos interpuestos ante los TSJ y el 3,17% (2) a recursos de casación ante el TS. Todo ello supone un total de 63 resultados vinculados a este grupo. En 2023, el 37,14% (13) de los resultados corresponde a demandas presentadas ante Juzgados y el 62,86% (22) a recursos interpuestos ante los TSJ, sin registros para el TS. En total, se identificaron 35 resultados de este grupo en el año 2023. Por último, en 2024, el 83,33% (5) de los resultados corresponde a recursos interpuestos ante los TSJ, mientras que solo un caso (16,67%) implica un recurso de casación ante el TS.

Tabla 24. Asuntos del grupo II según el órgano jurisdiccional y el sentido del fallo. Años 2022 a 2024 (n)

	Estimación total	Estimación parcial	Desestimación	Total
	n	n	n	N
Primera Instancia	8	12	17	38
TSJ	6	13	45	64
TS	2	0	1	3
TOTAL (n)	16	25	63	104

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Gráfico 17. Asuntos del grupo II -extinción- según el órgano judicial. Años 2022 a 2024 (n)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Para completar lo que se desprende de la tabla 24, la 25 que se muestra a continuación señala la distribución de los fallos judiciales para asuntos clasificados en este grupo II -extinción- en función del sentido del fallo y el actor involucrado (parte trabajadora, parte empleadora o ambas). Los resultados reflejan diferencias significativas en las estimaciones totales, parciales y desestimaciones.

En cuanto a las estimaciones totales, éste es el fallo para 16 casos. La mitad corresponde a demandas presentadas por la parte trabajadora (8). Los recursos promovidos por esta misma

parte lograron además 5 estimaciones totales, mientras que los recursos interpuestos por la parte empleadora obtuvieron 3 fallos favorables. Por otro lado, no se registraron estimaciones totales en los recursos promovidos por ambas partes en confrontación.

Respecto a las estimaciones parciales, éste es el fallo para 25 casos. Las demandas de la parte trabajadora obtuvieron 12 estimaciones parciales, seguidas por los recursos promovidos por la parte trabajadora, con 7 supuestos. Los recursos interpuestos por ambas partes en confrontación obtuvieron 2 fallos con estimación parcial, mientras que los recursos promovidos por la parte empleadora lograron 4.

Finalmente, las desestimaciones constituyen la mayoría de los fallos, con un total de 63 casos. Los recursos promovidos por la parte trabajadora concentran un número significativo de desestimaciones (35), seguidos por las demandas de la parte trabajadora, con 17 casos. Los recursos interpuestos por la parte empleadora resultaron desestimados en 9 ocasiones, mientras que los promovidos por ambas partes concluyeron con desestimación en 2 casos.

En términos generales, la parte trabajadora, ya sea mediante demanda o recurso, protagoniza la mayor cantidad de casos. Los recursos interpuestos por ambas partes son, en cambio, poco frecuentes y muestran resultados menos significativos. Este análisis evidencia una mayor proporción de desestimaciones en comparación con las estimaciones parciales o totales, lo que sugiere una tendencia a mantener las resoluciones originales en los litigios relacionados con la extinción de la relación laboral.

Tabla 25. Asuntos del grupo II -extinción- según el sentido del fallo y el tipo de actora. Años 2022 a 2024 (n)

	Estimación total	Estimación parcial	Desestimación
	n	n	n
Demandas de la trabajadora	8	12	17
Recursos de la trabajadora	5	7	35
Recursos de ambas partes (en confrontación)	0	2	2
Recursos de la empleadora	3	4	9
TOTAL (n)	16	25	63

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Los resultados correspondientes al grupo II han sido organizados considerando dos criterios cruzados. El primero se refiere a la calificación de la extinción, es decir, si esta fue declarada nula, improcedente, válida u obtuvo otro tipo de pronunciamiento. El segundo criterio clasifica los casos según el marco normativo aplicable, diferenciando entre la antigua regulación de la extinción laboral y la nueva normativa introducida mediante la modificación del Real Decreto 1620/2011 por el Real Decreto-ley 16/2022 (tabla 26).

En el año 2022 se registraron un total de 63 resultados, lo que representa el 48,46% del total de los casos analizados en este período. Todos ellos se enmarcan en el régimen de desistimiento vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022. De estos resultados, 4 fue-

ron despidos nulos y 23 despidos improcedentes. Asimismo, se declararon 26 desistimientos válidos y un despido disciplinario. En dos ocasiones, la extinción de la relación laboral se debió al fallecimiento del empleador. En 5 casos, el tribunal validó la dimisión voluntaria de la parte trabajadora, alegada por la parte empleadora. En un caso, el órgano judicial determinó que no existió despido, contradiciendo lo alegado por la parte trabajadora, y, finalmente, en un caso no se calificó la extinción debido al incumplimiento de los requisitos del recurso de suplicación por parte de la actora.

En el año 2023 se obtuvieron 35 resultados, de los cuales 5 se enmarcan en la nueva regulación sobre extinción introducida por el Real Decreto-ley 16/2022, y 30 corresponden al régimen de desistimiento previo. En relación con los casos regidos por la nueva normativa, en tres ocasiones se declaró el despido improcedente, mientras que en dos casos se validó la pérdida de confianza alegada por la parte empleadora, siendo uno de estos utilizado para justificar un despido disciplinario. Además, en un caso se declaró el despido nulo. En todos estos supuestos la iniciativa partió de la trabajadora. Por otro lado, en los casos regidos por el régimen de desistimiento previo, 18 fueron despidos improcedentes, 4 de los cuales correspondieron a acciones promovidas por la parte empleadora. En 4 ocasiones se validó la dimisión voluntaria alegada por la parte trabajadora, y en 8 casos el tribunal consideró válido el desistimiento del empleador, uno de los cuales fue validado tras un recurso promovido por la parte empleadora.

En el año 2024 se registraron 6 casos en este grupo. En cinco de ellos el órgano judicial se pronunció sobre la validez del desistimiento, mientras que en el sexto caso el TS no emitió pronunciamiento sobre la calificación del desistimiento. En relación con los casos regidos por la nueva normativa, en uno de ellos, promovido por la trabajadora ante el TSJ, éste validó la extinción tras alegarse una modificación sustancial en las necesidades de la unidad familiar derivada del fallecimiento del cónyuge del empleador. En los cinco casos restantes, regidos por el régimen de desistimiento previo, en dos ocasiones se declaró la validez del desistimiento, en una se validó la dimisión voluntaria alegada por la parte empleadora, y en otro caso se declaró el despido improcedente. Todos estos casos fueron promovidos por la trabajadora ante los TSJ.

Este análisis evidencia la transición progresiva entre el régimen de desistimiento previo y el nuevo régimen de extinción introducido por el Real Decreto-ley 16/2022. Aunque los casos relacionados con el desistimiento previo siguen predominando, se observa una creciente relevancia del nuevo marco normativo en los conflictos laborales, sin que ello nos permita apreciar aún su impacto específico sobre la legitimidad de la extinción unilateral de la relación.

Tabla 26. Asuntos del grupo II -extinción- según el régimen normativo y la calificación de la extinción. Años 2022 a 2024 (n, %).

Régimen de extinción	Calificación de la extinción	Total	
		n	%
Antiguo régimen de extinción (anterior al RD-Ley 16/2022)	Desistimiento válido	33	33,67%
	Despido improcedente	41	41,84%
	Despido nulo	5	5,10%
	Despido disciplinario	2	2,04%
	Dimisión voluntaria	12	12,25%
	Extinción automática por fallecimiento del empleador	2	2,04%
	Extinción sin calificación	2	2,04%
	No hubo despido	1	1,02%
	TOTAL (n, %)	98	100%
Nuevo régimen de extinción (posterior al RD-Ley 16/2022)	Pérdida de confianza	1	16,67%
	Cambio en la unidad familiar	1	16,67%
	Despido improcedente	2	33,33%
	Despido nulo	1	16,67%
	Despido disciplinario	1	16,66%
	TOTAL (n, %)	6	100%

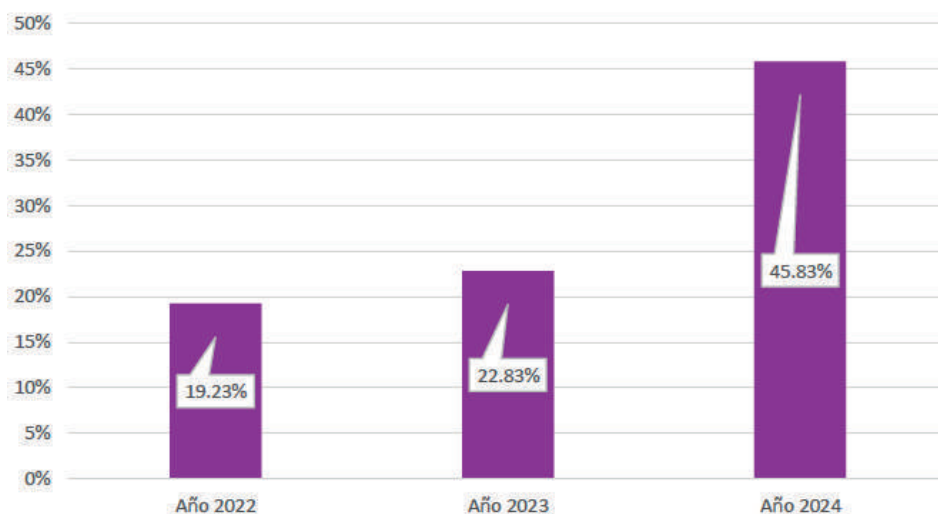
Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Grupo II. Grupo III. Seguridad Social y salud en el trabajo

En este grupo III se han agrupado todos los litigios cuyo objeto se refiere de forma principal a asuntos de Seguridad Social y salud en el trabajo. De este modo, se han incluido aquí conflictos sobre inscripciones o condiciones de cotización, protección social de las personas trabajadoras y reclamaciones relacionadas con la salud y riesgos laborales. En estos asuntos, una de las partes litigantes es un órgano de la Administración, como la TGSS o el Fondo de Garantía Salarial (en adelante, Fogasa).

Los resultados clasificados en este grupo constituyen el 19,23% de los casos (25) en 2022, el 22,83% (21), en 2023, y el 45,83% (11) en 2024 (gráfico 18). En total, existen hasta 57 asuntos dentro de este grupo, estos son, el 23% del total de asuntos analizados.

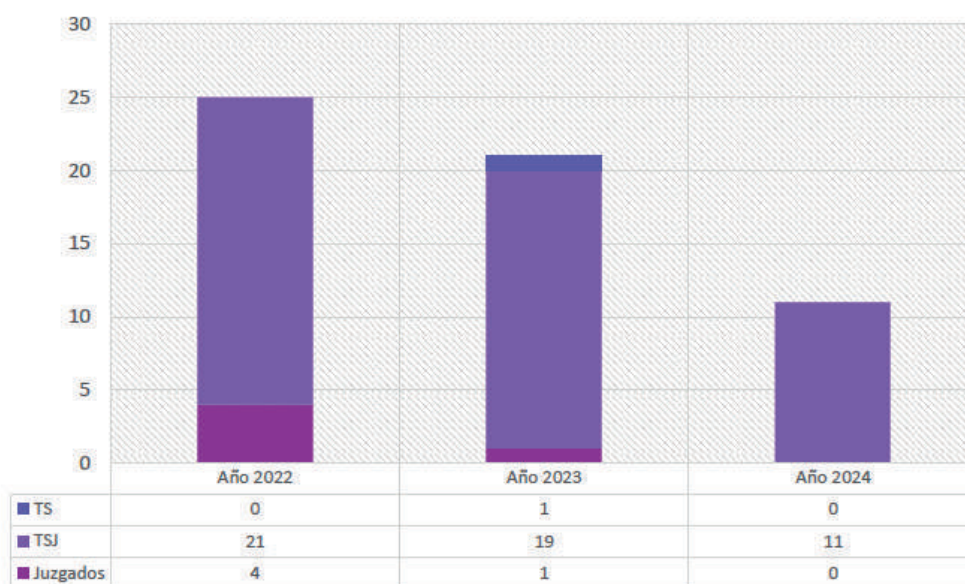
Gráfico 18. Proporción de asuntos del grupo III -Seguridad Social y Salud en el trabajo- respecto al total de asuntos analizados. Años 2022 a 2024 (%)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

En cuanto a la distribución de los procesos según el órgano jurisdiccional, se observa el mayor peso de los correspondientes a TSJ respecto a los resueltos en los Juzgados (gráfico 19). En 2022, del total de 25 asuntos del grupo III, 4 (16%) se resolvieron en primera instancia, frente a los 21 (85%) que se sustanciaron ante los TSJ. Es reseñable que una de las demandas procedía de la parte empleadora contra una resolución de la TGSS. En el año 2023, del total de 21 asuntos, 1 (4,76%) se resolvió en primera instancia, por los 19 (90,48%) que fueron sentenciados por TSJ y el único (4,76%) que procede de un recurso de casación ante el TS. Por su parte, todos los asuntos analizados de 2024 (11) corresponden a sentencias del TSJ.

Gráfico 19. Distribución de asuntos del grupo III según el órgano judicial. Años 2022 a 2024 (n)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

En cuanto al sentido del fallo, en los casos analizados, el resultado más frecuente ha sido la desestimación de las demandas y recursos, al igual que en los otros grupos (gráfico 20). En concreto, en 2022, de los 28 casos de este grupo, se identifican 10 (40%) estimaciones totales, una parcial (4%) y 14 (56%) desestimaciones. En el año 2023, entre los 21 casos, se contabilizaron 8

(38,1%) estimaciones totales, 2 (9,52%) parciales y 11 (52,38%) desestimaciones. Por último, en 2024, de las 11 acciones analizadas, 4 (36,36%) obtuvieron una estimación total, una (9,09%) parcial y 6 (54,55%) fueron desestimadas. En su conjunto, las estimaciones totales representaron el 38,60% (22 casos), las estimaciones parciales el 7,02% (4 casos) y las desestimaciones el 54,38% (31 casos).

Gráfico 20. Asuntos del grupo III -Seguridad Social y Salud en el trabajo- según el sentido del fallo. Años 2022 a 2024 (n)



Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en La Ley Digital.

Ahora bien, si los resultados se desagregan además en atención a la parte actora, se observan importantes diferencias. La principal se refiere a que, en este grupo, la presencia de las trabajadoras como actoras ya no es tan mayoritaria. Del total de 56 casos, ésta inicia 37 (2/3) de los supuestos analizados, por 19 supuestos (1/3) iniciados por otro tipo de actores, como la propia Administración.

En lo que respecta al sentido del fallo, la parte trabajadora interpuso un total de 4 demandas ante Juzgados y 33 recursos ante los distintos TSJ por supuestos calificados en el grupo III. De las demandas, 2 fueron estimadas de forma parcial y 2 desestimadas. En cuanto a los recursos, 16 fueron estimados de forma total, 2 de forma parcial y 15 desestimados (tabla 27).

En cuanto a las acciones ejercidas por actores distintos de la parte trabajadora, se interpuso una demanda, la cual fue estimada de forma total. Además, se ejercieron 18 recursos ante los TSJ, de los cuales 4 fueron estimados de forma total, ninguno de forma parcial, y 14 desestimados. También se contabilizó un recurso ante el TS, que fue estimado de forma total (tabla 27).

De forma más detallada, la distribución de estos resultados en los años 2022, 2023 y 2024 es la siguiente:

En 2022, la parte trabajadora inició un total de 22 acciones: 3 ante Juzgados y 18 recursos interpuestos ante los TSJ. De las demandas, 2 fueron desestimadas y 1 estimada de forma parcial. En cuanto a los recursos ante los TSJ, 9 fueron estimados de forma total y 9 desestimados, sin estimaciones parciales. Las acciones a iniciativa de otros actores fueron 4. Una de ellas, una

demanda interpuesta por la parte empleadora contra una resolución de la TGSS, que se estimó por completo, mientras que las otras 3 consistieron en recursos ante los TSJ, todos ellos desestimados.

En 2023, la parte trabajadora ejerció un total de 9 acciones: una ante Juzgado, que se estimó de forma parcial, y 8 ante los TSJ. Entre estos últimos recursos, tres fueron estimados de forma total, uno de forma parcial y cuatro, desestimados. Las acciones iniciadas por otras actoras fueron 12. De estas, 11 tuvieron la forma de recursos ante los TSJ y una, la de un recurso de casación ante el TS, interpuesto por la TGSS y estimado de forma completa. En cuanto a los recursos ante los TSJ, 4 fueron estimados de forma total y 7 desestimados.

En 2024, los 11 resultados obtenidos proceden de recursos ante los TSJ. De estos, 7 fueron a iniciativa de la parte trabajadora, con 4 estimaciones totales, 1 parcial y 2 desestimaciones. Por su parte, otros cuatro recursos antes los TSJ partieron de otras actoras. Todos estos últimos fueron desestimados.

Tabla 27. Asuntos del grupo III según el sentido del fallo, el tipo de actor y el tipo de órgano. Años 2022 a 2024 (n, %).

	Estimación total		Estimación parcial		Desestimación		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Demandas ante juzgados por trabajadoras	0	0%	2	50%	2	50%	4	100%
Demandas ante juzgados por empleadoras	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%
Recursos promovido por trabajadora (incluye promovidos junto a la empleadora) ante los TSJ.	16	48,48%	2	6,06%	15	45,46%	33	100%
Recursos promovidos por otros (empleador/a, TGSS, empresas, herederos, entre otros) ante los TSJ	5	27,78%	0	0%	13	72,22%	18	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

Conviene ordenar los casos catalogados dentro del grupo III en cinco categorías, según la naturaleza del conflicto, dado que se trata de asuntos muy distintos. En primer lugar, se encuentran los casos en los que la TGSS realiza modificaciones de oficio en el sistema de la Seguridad Social. Estas modificaciones incluyen la tramitación de altas y bajas, que pueden producirse por diversas razones, tales como la existencia de una relación laboral ficticia o simulada, la falta de requisitos administrativos para trabajar o la necesidad de ajustar la fecha de alta o baja al considerar que la relación laboral comenzó o terminó en un período distinto al alegado por la otra parte en el conflicto. Asimismo, se incluyen en este grupo las modificaciones de las bases de cotización y los casos en que la TGSS reubica a la persona trabajadora en el régimen especial de empleados/as de hogar en lugar del régimen general.

En segundo lugar, se encuentran los supuestos relacionados con la protección social de las personas trabajadoras, que comprenden tres tipos de prestaciones. El primero se refiere a los conflictos derivados de subsidios extraordinarios, como el derecho a un subsidio por la suspensión de la relación laboral debido a COVID-19. El segundo tipo incluye los conflictos cen-

trados en las prestaciones por desempleo. Finalmente, se agrupan también en esta categoría los conflictos relacionados con la pensión de jubilación, incluyendo su reconocimiento como derecho para las empleadas del hogar y las condiciones de su cálculo. También se incluye aquí el derecho a suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para seguir cotizando voluntariamente, con el objetivo de no perder derechos o periodos de cotización necesarios para acceder a futuras prestaciones, como la jubilación.

En tercer lugar, se encuentran los conflictos relacionados con la salud en el trabajo, donde se han incluido aquellos relativos a las prestaciones por incapacidad laboral, ya sea temporal o permanente, así como los conflictos derivados de accidentes laborales.

Por último, en la categoría “otros” se han incluido cuestiones vinculadas a la figura del empleador, como las providencias de apremio por cotizaciones y la cobertura de FOGASA en casos de insolvencia del empleador.

La tabla 28 muestra la distribución subtemática de los asuntos encuadrados en este de grupo III, de acuerdo con las categorías explicadas. En conjunto, los resultados resaltan que los conflictos en el grupo III están dominados principalmente por las modificaciones de oficio de la TGSS, seguidas por los temas de protección social, mientras que los conflictos relacionados con salud en el trabajo son escasos. Así se hace evidente un resultado inesperado al diseñar la investigación: que la propia Administración es uno de los agentes más activos en las reclamaciones del sector.

Tabla 28. Distribución de asuntos del grupo III -Seguridad Social y salud en el trabajo- según su objeto. Años 2022 a 2024 (n, %).

	n	%
Modificaciones de oficio de la TGSS en SS	38	66,67
Protección social	15	26,32
Salud en el trabajo	1	1,75%
Otros	3	5,26%
TOTAL (n, %)	57	100%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en *La Ley Digital*.

La tabla 29 continúa con esta distribución de sentencias del grupo III, pero las desglosa en función del sentido del fallo que pone fin a cada subtipo de asunto. En la primera categoría, de “modificaciones de oficio de la TGSS en el sistema de la SS” (38 casos), se incluyen principalmente tramitaciones de altas o bajas de oficio (34 casos, que son un 89,47% de los supuestos de esta categoría. De estos, el 39,47% obtuvieron una sentencia totalmente estimatoria, el 5,26% una parcialmente estimatoria y el 44,74% una desestimatoria. Otros asuntos minoritarios presentes aquí son las modificaciones de oficio de las bases de cotización por la TGSS y las modificaciones del encuadramiento en el sistema de la Seguridad Social. Para cada uno de estos supuestos aparecen 2 registros (5,26%), el total de los 4 desestimados.

En la categoría de “protección social de las personas trabajadoras”, que agrupa un total de 15 casos, se incluyen varias subcategorías. La más representativa son los subsidios extraordinarios durante la pandemia, con 8 casos (53,33%), de los cuales 3 se estimaron de forma completa

y 5 se desestimaron. La subcategoría de prestaciones por desempleo cuenta con cuatro casos (26,67%), distribuidos entre dos con estimación total, uno parcial y otro desestimado. Además, se incluyen hasta dos casos relacionados con la pensión de jubilación, ambos desestimados, y otro sobre el derecho a suscribir convenios especiales con la Seguridad Social, que resulta en una estimación total.

La categoría de “seguridad y salud en el trabajo” cuenta únicamente con un caso relacionado con el reconocimiento de incapacidades, que fue desestimado.

Por último, la categoría “otros” alberga tres casos: un caso de providencia de apremio por cotizaciones, que fue estimado totalmente, y dos casos de cobertura por el Fogasa en casos de insolvencia del empleador, con una estimación parcial y una desestimación.

Tabla 29. Asuntos del grupo III -Seguridad Social y salud en el trabajo- por tipos y subtipos de objeto. Años 2022 a 2024 (n, %).

	Estimación total		Estimación parcial		Desestimación		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Modificaciones de oficio de la TGSS en el sistema de SS	15	39,47%	2	5,26%	21	55,26%	38	100%
Modificación de oficio de las bases de cotización por TGSS	0	0%	0	0%	2	5,26%	2	5,26%
Tramitación de alta o baja de oficio por TGSS.	15	39,47%	2	5,26%	17	44,74%	34	89,47%
Modificación del encuadramiento en la SS	0	0%	0	0%	2	5,26%	2	5,26%
Protección social	6	40%	1	6,67%	8	53,33%	15	100%
Subsidios extraordinarios Covid	3	20%	0	0%	5	33,33%	8	53,33%
Prestación por desempleo	2	13,33%	1	6,67%	1	6,67%	4	26,67%
Pensión de jubilación	0	0%	0	0%	2	13,33%	2	13,33%
Convenio especial con la SS.	1	6,67%	0	0%	0	0%	1	6,67%
Salud en el trabajo	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
Reconocimiento de incapacidad	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
Otros	1	33,34%	1	33,33%	1	33,33%	3	100%
Apremio por cotizaciones	1	33,34%	0	0%	0	0%	1	33,34%
Cobertura de FOGASA	0	0%	1	33,33%	1	33,33%	2	66,66%

Fuente. Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en La Ley Digital.

Existencia de la relación laboral y condiciones de trabajo

Esperanza Macarena Sierra Benítez²⁷

Aspectos generales sobre el marco normativo de la relación laboral del personal doméstico

La actual normativa jurídico-laboral sobre las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (RD-ley 16/2022, de 6 de septiembre) supone, principalmente, la equiparación de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena. En un momento anterior, el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, reformó el marco de peculiaridades aplicables a las personas trabajadoras del hogar garantizando la convergencia con la normativa laboral común, y estableciendo un principio de equiparación con este régimen:

la modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común. (Exposición de motivos, en adelante, EdM, 3er párrafo)

Esta equiparación es una obligación derivada del cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria de la UE, en concreto, de 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, así como del propio art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Como también de la normativa internacional que incorpora al ordenamiento español lo establecido en el Convenio núm. 189 de la OIT, sobre condiciones relativas al trabajo decente para las personas trabajadoras y la Recomendación núm. 201 de la OIT²⁸. Y, en el plano nacional, del mandato contemplado en el art. 5 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de trato efectiva de mujeres y hombres, que recoge 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 la discriminación directa o indirecta por razón de sexo (art. 6).

En definitiva, son instrumentos jurídicos destinados a un grupo particular de personas trabajadoras, en su mayoría mujeres e inmigrantes, al que hay que dotar de protección en las condiciones de trabajo. Así, por ejemplo, en primer lugar y en lo relativo a la forma del contrato de trabajo, se establece la presunción del carácter indefinido de la relación laboral cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración de éste, en los mismos términos contemplados en el RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo como medida efectiva para la lucha efectiva contra la precariedad.

²⁷ Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

²⁸ El 3 de abril de 2023, se publica en el BOE el Instrumento de adhesión al Convenio 189 de la OIT de 16 de junio de 2011, pero no entra en vigor hasta doce meses después de la fecha de registro de su ratificación, es decir, el 29 de febrero de 2024.

En segundo lugar, se garantiza que la persona trabajadora reciba información acerca de las condiciones de trabajo esenciales de su contrato sea cual sea la duración del mismo, en los términos contemplados en la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsible en la UE²⁹.

Hay que tener en cuenta que, con carácter previo, el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, incorporó las siguientes novedades dirigidas a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de estas personas trabajadoras: a) la aplicación, en lo que resulte factible, de la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) y de la normativa complementaria, como, por ejemplo, la obligatoriedad del contrato escrito, descansos reglados de 12 horas entre jornadas o el respeto a la intimidad (López Insua 2024: 318); b) suprimió el contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del ET en materia de contratación temporal; y, por último, c) prohibió la discriminación para el acceso al empleo. Además, como hemos señalado más arriba, el RD 1620/2011 incluyó las obligaciones del empleador en materia de información al empleado respecto a las condiciones de trabajo³⁰.

Al respecto, no olvidemos que la inclusión de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar como relación laboral especial se realiza en la primera redacción, de 1980, del actual ET (en adelante ET/1980). Con posterioridad, la regulación reglamentaria se producía con el RD 1424/1985, de 1 de agosto, derogado por el actual RD 1620/2011, de 14 de noviembre. Por lo tanto, la inclusión de este tipo de prestación de trabajo al servicio del hogar familiar es relativamente tardía, teniendo en cuenta las dudas doctrinales previas a la redacción del ET/1980 relacionadas con la calificación jurídica de estos trabajos domésticos. La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (Decreto de 26 de enero de 1944) excluyó expresamente de su ámbito al servicio doméstico y, a su vez, derogó la Ley 21 de noviembre de 1931, que incluía como trabajadores a los ocupados en servicios domésticos. Debemos tener en cuenta que la regulación del trabajo doméstico, incluida originariamente dentro de la disciplina del Derecho de Familia, incorporaba tanto los acuerdos para trabajar genéricamente en las labores de la casa como los contratos para una labor específica, como niñeras, cocineros, nodrizas, porteros, etc. (Ojeda Avilés 2017).

En definitiva, la situación actual ha evolucionado considerablemente con respecto a la primera regulación de la relación laboral especial. En este sentido, no solo se parte de la conveniencia de mantener la relación laboral como especial, sino que también se persigue conseguir la dignificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores al servicio del hogar familiar. Sin embargo, la doctrina mantiene que resulta difícil entender que esta situación sea compatible con “una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común”. (Rodríguez Iniesta 2023: 56-57 y 80). Las peculiaridades de la prestación de servicios en el hogar familiar son evidentes: la persona empleadora no tiene entidad empresarial, la prestación de servicios se produce en un ámbito privado, la alta variabilidad de las jornadas (desde el tiempo parcial muy reducido a la jornada completa), la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras y de otras circunstancias. La propia norma española

29 Preámbulos I, III, IV del RD-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 de septiembre de 2022).

30 Preámbulo del RD 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 de noviembre de 2011).

acepta que estas características “son factores que, sin duda, deben ser tenidos en cuenta en la configuración de la normativa aplicable a las personas que desarrollan esta actividad en la medida en que tengan una incidencia real en la prestación de servicios”³¹.

En este estudio, se examinan las peculiaridades del trabajo doméstico regulado en la RD-ley 1620/2011, norma que contempla los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial y que se regulan por las siguientes fuentes. Con carácter supletorio, por la normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades del carácter especial de esta relación, por los convenios colectivos (en adelante, CC), por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo establecido en las disposiciones legales y en los CC y, por último, por los usos y costumbres locales y profesionales (art. 3 RD). El trabajador tendrá los derechos y deberes establecidos en el RD y en los arts. 4 y 5 del ET (art. 7.1 RD 1620/2011). Cabe señalar que la normativa anterior (RD 1424/1985) no reconocía expresamente el CC como fuente ni tampoco, la aplicación del art. 4 ET, aunque se podía deducir por el contenido previsto en materia de retribuciones (*ex art.* 6.1) y por la remisión supletoria a la regulación laboral común “en lo que fuera compatible con las peculiaridades del carácter especial de la relación”.

En la práctica no existe negociación colectiva en el sector doméstico, al determinarse las condiciones de trabajo por la vía individual. Tampoco existe una organización empresarial de empleador del hogar familiar, y la realidad es que a los trabajadores les resulta muy difícil reivindicar sus derechos. Tampoco existe una tradición de regulación mediante una negociación colectiva como, por ejemplo, en Italia ocurre con el CC sectorial de 8 de mayo de 2019, firmado por FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS y FEDERCOLF, así como dos asociaciones patronales (FIDALGO y DOMINA). Esto ha sido posible también en Alemania y Francia (Ayala del Pino 2024: 229-233). Comencemos, pues, por el estudio de la delimitación, objeto y el ámbito de aplicación.

Delimitación, objeto y ámbito de aplicación de la relación laboral especial

En la delimitación de esta relación laboral el legislador se preocupa no sólo de justificar el carácter especial de dicha relación, sino también de la necesidad de su equiparación con la relación laboral común algo que, como hemos apuntado más arriba, nos puede provocar algunos interrogantes. No obstante, su objeto es bastante amplio porque engloba no sólo la realización de las tareas de cuidado, atención y asistencia en el hogar globalmente considerado –las puramente domésticas como, por ejemplo, limpieza, cocina, tareas de lavandería y planchado de ropa propiamente–, sino también las relacionadas con el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar; así como otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos (art. 1.4 RD 1620/2011). Por lo tanto, la prestación de servicios de cuidado personal en el domicilio de la empleadora, incluyendo tareas como aseo personal, administración de medicación, y contacto con el médico son tareas que propias del cuidado en un hogar familiar y no justifican la reclasificación de la relación como laboral común³². Del mismo modo forman parte del empleo doméstico, la recogida del colegio

31 Preámbulo I RD-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.

32 Ver la referencia de nuestro análisis de sentencias 114. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Social, Sección 6ª, Sentencia 368/2022 de 30 may. 2022, Rec. 207/2022.

y cuidado de menor³³; y acompañar y asistir a la empleadora, una persona de edad avanzada, en actividades diarias, lo que refleja una clara dependencia económica y organizativa. En cambio, la ayuda a los hijos en actividades escolares no se ha considerado una relación laboral formal, al no haber pruebas suficientes de que se realizan tareas adicionales como la limpieza del hogar³⁴.

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del hogar como empleador y el empleado que, de forma dependiente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. (art. 1.2 RD 1620/2011). Las condiciones laborales en las que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico justifican una regulación específica y diferenciada por varias razones: 1) De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y, por completo, ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales; 2) por otro lado, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza entre el titular de hogar familiar y los trabajadores del hogar³⁵.

Ello ha suscitado una sospecha sobre la realidad de la relación laboral, sobre todo cuando esa confianza era máxima, lo que plantea una contradicción interna interesante en esta figura laboral, pinzada entre la profesionalidad y la intimidad. Así, por ejemplo, se ha entendido que existe una relación ficticia con el propósito de cumplir con los requisitos de cotización para acceder a una pensión de jubilación para quien preste servicios en el domicilio propiedad de la hija de la trabajadora, y no exista un contrato de arrendamiento ni evidencias de que el empleador asumiera los gastos del hogar³⁶. Sin embargo, esa perspectiva no es automática, como muestra la sentencia en la que se desestima el recurso de la TGSS que anula el alta de oficio, tras un informe de la ITSS que argumentaba que no se había demostrado la prestación efectiva de servicio de la trabajadora, dada de alta en la Seguridad Social por su tío para trabajar en su hogar durante ese breve período. El tribunal determinó que esta presunción de certeza se aplica a los hechos constatados, no a las deducciones o valoraciones hechas por los inspectores y señala que la falta de pruebas no es lo mismo que demostrar la inexistencia de la relación laboral³⁷. En todo caso, la TGSS no tiene la potestad para anular de oficio dicha alta sin acudir a la jurisdicción social, como señala el art. 146 Ley 36/2011 y la jurisprudencia del TS³⁸. Otro hecho relevante aportado como elemento de prueba ha sido la emisión de un certificado por parte de la empleadora que la autorizaba a desplazarse durante el confinamiento por razones laborales, reconociendo implícitamente su condición de trabajadora³⁹.

Los sujetos de la relación laboral especial

Las partes de la relación laboral especial son el empleador como titular del hogar familiar y el empleado que, de forma dependiente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el

33 Ver la referencia 36. TSJ Comunidad Valencia, Social, Sentencia 2866/2022 de 27 sep. 2022, Rec. 676/2022.

34 Ver la referencia 221. TSJ Comunidad Valenciana, Social, Sentencia 1144/2023 de 18 de abril 2023, Rec. 1929/2022.

35 Preámbulo del RD-ley 1620/2011, de 14 de noviembre.

36 Se interpreta como un caso de fraude de ley, del art. 6.4 Cc, como puede verse en nuestra referencia93. Tribunal Superior del Principado de Asturias, Social, Sentencia 1909/2022.

37 Ver nuestra referencia 108. TSK Castilla y León de Valladolid, Social, Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 15/2022 de 10 ene. 2022, Rec. 489/2021.

38 Ver nuestra referencia 203. TSJ de Castilla y León de Valladolid, Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 231/2023 de 27 feb. 2023, Rec. 868/2022.

39 Ver nuestra referencia 66. TSJ del País Vasco, Social, Sentencia 921/2022 de 10 May. 2022, Rec. 12/2022.

ámbito del hogar familiar⁴⁰. Se considera titular del hogar familiar al que lo sea efectivamente o conste como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta 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 ellas (art. 1.3 RD 1620/2011). Estos casos incluyen al hijo de la persona que recibe los cuidados que actúa como tutor legal por incapacidad jurídica de aquélla⁴¹. En cambio, no se considera parte de la relación laboral a la sobrina de la anciana para quien prestaba los servicios la trabajadora porque no existía una relación laboral directa entre ella y la trabajadora doméstica. La sobrina, aunque ayudaba en el cuidado de su tía, no intervenía en las obligaciones laborales ni en la gestión diaria de la empleada, y no había pruebas que indicaran que asumiera alguna responsabilidad legal en esa relación con la anciana⁴².

En todo caso, la calificación de empleador es un concepto jurídico que no depende únicamente de la residencia en el domicilio, sino de la relación laboral y la dirección de los servicios prestados⁴³.

Las exclusiones de la relación laboral

El art. 2 del RD 1620/2011 enumera una serie de exclusiones del ámbito de esta relación laboral especial que admite prueba en contra de quien alegue, en estos casos, su existencia:

a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil. Aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, se regirán por la normativa laboral común. Así, por ejemplo, desde un punto de vista subjetivo y espacial, difícilmente puede encuadrarse en hogar familiar la situación concreta de catorce residentes desvinculados, varios pisos unidos, servicios comunes, y una organización de seis empleadas. En este caso, el auténtico empresario no es quien figura como titular del contrato de trabajo, uno de los residentes de los pisos, sino una institución (Opus Dei) que subyace y cuyo elemento visible es la promotora, dueña del lugar, que ha realizado las obras, y arrienda el complejo⁴⁴.

Ahora bien, la simple participación de las agencias de colocación, que facilitan inicialmente un contrato y actúan como intermediadora en la selección de la trabajadora y en la gestión de aspectos administrativos, como la elaboración de nóminas y la cobertura de bajas por en-

41 Ver nuestra referencia 59. TSJ Aragón, Social, Sentencia 114/2022 de 15 de feb. 2022, Rec. 972/2021.

42 Ver nuestra referencia 231. TSJ del País Vasco, Social, Sentencia 49/2024 de 16 ene. 2024, Rec. 989/2023.

43 Ver nuestra referencia 173. TSJ de Cataluña, Social, Sentencia 6377/2023 de 9 de nov, 2023, Rec. 3899/2023, para una aproximación general. Así, por ejemplo, el sobrino de la empleadora demandada por ser quien gestionaba todas las cuestiones relacionadas con el empleo de la trabajadora doméstica (182. TSJ Galicia, Social, Sentencia 4895/2023 de 8 nov, 2023, Rec. 438/2023). En cambio, no tiene la condición de empleador quien vive y trabaja en otro país, sin ser titular del domicilio donde la empleada realiza la prestación de servicios, aunque mantenía contacto y daba instrucciones relacionadas con el trabajo debido a la grave enfermedad de su hermano (29. Juzgado de lo Social nº 1 de Salamanca, Sentencia 663/2022 de 24 nov. 2022, Rec. 336/2022); la hija que publica oferta de empleo y da instrucciones a los trabajadores realizados en nombre y para el beneficio de sus padres siendo éstos los titulares del hogar y los beneficiarios directos de los servicios (TSJ Madrid, Social, Sentencia 506/2022 de 18 may. 2022. Rec. 217/2022); los hijos de la persona para la que se trabaja que no residen en el domicilio donde se presta los servicios, ni dan instrucciones, ni pagan los salarios (56. TSJ Comunidad de Valencia, Social, Sentencia 802/2022 de 2 de mar. 2022, Rec. 3379/2021). Incluso no se ha reconocido la cesión ilegal de trabajadores cuando se realizan las prestaciones de servicios realmente para los suegros de la empleadora formal, alegando el art. 11.3 RD-ley 1620/2011, antes de su modificación por RD-ley 16/2022, de 6 de septiembre que permitía el desistimiento del empleador y no contemplaba la cesión ilegal en los mismos términos que el régimen común (210. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Social, Sección 1ª, Sentencia 806/2023 de 22 Sep. 2023, Rec. 525/2023).

44 Ver la STSJ País Vasco, Social, Sentencia 1641/2015 de 22 Sep. 2015, Rec. 1467/2015, AS\2015\2219.

fermedad, no determina la existencia de una relación laboral directa entre la trabajadora y la agencia como empleadora⁴⁵. Si la empresa actúa como intermediaria entre las trabajadoras y las familias es porque no ejerce funciones de empleadora y no tiene un control efectivo sobre las trabajadoras. Los verdaderos empleadores son, así, las propias familias para las que realizan la prestación de servicios⁴⁶.

Por otro lado, la digitalización de la economía está favoreciendo el crecimiento de plataformas digitales de empleo doméstico que plantean escenarios jurídicamente controvertidos con una pluralidad de agentes participantes, entre los que se encuentran: a) agencias de colocación no oficiales; b) agencias de colocación que van más allá de la intermediación laboral; y, por último, c) auténticas prestadoras de servicios. Este escenario plantea cuestiones sobre si las plataformas digitales de trabajo doméstico pueden proporcionar las herramientas necesarias para alcanzar la dignificación del trabajo decente, en particular, cuando aquéllas actúan como verdaderas prestadoras de servicio (Lenzi 2023: 8-21). En general, las plataformas digitales de trabajo han alterado disruptivamente la forma de organización del mercado de trabajo y, en muchos casos, está presente la idea de una nueva precariedad laboral (Todolí y Hernández 2018), como ocurre con el caso de los *riders* de Glovo, considerados falsos autónomos⁴⁷. No obstante, coincidimos con la doctrina que, si bien la actual configuración de las plataformas digitales de trabajo doméstico no constituye un aliado de formalidad porque puede contribuir a precarizar aún más las condiciones en un sector tradicionalmente caracterizado por la precariedad y la informalidad de las relaciones laborales, esto puede cambiar en el futuro porque no todo el trabajo mediado por las plataformas digitales está indefectiblemente uberizado (Tizziani *et al.* 2024: 136). Para ello, se propugna desarrollar marcos jurídicos y políticos integrales capaces de dar respuesta a las complejas realidades de la economía colaborativa y a los nuevos sujetos que no se ajustan a los parámetros legales, incluida la intermediación en el trabajo doméstico y su regulación laboral, la protección social, la tecnología y la innovación, la inclusión digital, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres por el colectivo más representado en la configuración del trabajo doméstico (Lenzi 2023: 22-24). El marco normativo actual tras la publicación de la Directiva (UE) debe impulsar posteriores normas sectoriales, en particular una que vaya destinada a mejorar las condiciones laborales y la protección de los datos personales en el ámbito del trabajo doméstico en plataformas digitales⁴⁸.

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 temporal. En estos casos las empresas de trabajo temporal no pueden poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. En todo caso, si las tareas domésticas prestadas por trabajadores no son contratadas directamente por los titulares del hogar familiar sino al servicio de empresas, ya sean personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, determinarán el alta de tales trabajadores en el régimen general de la SS por cuenta de esas empresas (DA 19º de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social).

45 Ver nuestra referencia 232. TSJ de Castilla y León de Valladolid, Social, Sentencia de 20 Mar. 2024, Rec. 407/2024.

46 Ver, en esta misma línea, nuestra referencia 190. TSJ País Vasco, Contencioso administrativo, Sección 2ª, Sentencia 143/2023 Rec. 1/2021.

47 Recientemente la compañía de reparto Glovo ha anunciado que abandonaba el modelo laboral de falsos autónomos, coincidiendo con el proceso penal en fase de instrucción, tras una denuncia presentada por el Ministerio Público, que acusa a la compañía de delitos contra los trabajadores. Blog de Glovo de 3/12/2024 <https://delivery.glovoapp.com/es/blog/general/preguntas-frecuentes-sobre-el-nuevo-modelo/>

48 Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas (DOUE, núm. 2382, de 11 de noviembre de 2024).

c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Así, por ejemplo, no existe relación laboral de hogar en los casos en que la trabajadora ha sido parte de un programa gestionado por un Ayuntamiento, que actuaba como intermediario entre los hogares que necesitaban asistencia y las trabajadoras contratadas por empresas (que eran las que gestionaban los contratos)⁴⁹. Los cuidados profesionales hacen referencia a los servicios prestados por una institución pública o entidad, con o sin ánimo de lucro, o profesional autónomo entre cuyas finalidades se encuentre la prestación de servicios a personas en situación de dependencia, ya sea en su hogar o en un centro. La Estrategia Europea de Cuidados para cuidadores y receptores de cuidados (2022) contempla la necesidad que los Estados miembros elaboren planes de acción nacionales para que los cuidados en la UE sean más accesibles, asequibles y de mejor calidad para todos, así como condiciones de trabajo justas y formación del personal asistencial para atraer a más personal, en particular hombres, al sector asistencial⁵⁰.

d) Las relaciones de cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestadas a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley de dependencia⁵¹. Esta distinción es clave en resoluciones en las que los tribunales han declarado que la trabajadora es una empleada del hogar y no una cuidadora no profesional en base a la naturaleza de los servicios prestados y las condiciones de trabajo⁵². Tampoco tienen relevancia laboral asistencias puntuales, como la ayuda de una sobrina en el cuidado de su tía cuando existe una relación laboral entre la empleadora (tía) y la empleada, máxime cuando no tiene responsabilidad legal en esa relación⁵³.

e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando la parte que preste el servicio no tenga la condición de asalariado en los términos del art. 1.3 ET. Este es el caso del tribunal que reconoce que sí existe la prestación de servicios del hogar familiar entre la trabajadora que convivía en el domicilio de sus tíos, prestando servicios de cuidado personal de manera continuada sin que existiera contrato escrito⁵⁴.

f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. En el caso de que no concurren los elementos esenciales de dependencia, ajenidad y retribución puede considerarse una relación de amistad⁵⁵, incluso residiendo en la finca por una concesión amistosa, sin recibir retribución por servicios laborales caracterizada por intercambios de favores y ac-

49 Ver nuestra referencia 51. TSJ País Vasco, Social, Sentencia 1574/2022 de 19 jul. 2022, Rec. 362/2022.

50 El Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 han diseñado la Estrategia Estatal de Cuidados para impulsar la construcción de un sistema estatal de cuidados público en España. <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/docs/estrategia-estatal-de-cuidados-v8.pdf>. Con posterioridad, en junio de 2024, se ha aprobado la Estrategia Estatal para un nuevo modelo de cuidados en la comunidad (2024-2030), cuya dotación económica inicial supera los 1.300 millones de euros, que se destinarán en su mayor parte a las comunidades autónomas para implementar un cambio de modelo destinado a procesos de desinstitutionalización, de modernización de los servicios sociales y de desarrollo de la nueva economía de cuidados hasta 2027, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico. <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/docs/estrategia-estatal-de-cuidados-v8.pdf>

51 Ello tiene fundamento en la Ley 39/2006. Se consideran allí familiares a los que, conviviendo con el titular del hogar familiar sean su cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, y por adopción.

52 Ver nuestra referencia 137. TSJ de la Comunidad Valenciana, Social, Sentencia 2366/2023 de 21 jul. 2023, Rec. 944/2023.

53 Ver 231. TSJ País Vasco, Social, Sentencia 40(2024 de 16 de Ene. 2024, Rec. 989/2023.

54 Ver 109. TSJ de Asturias, Social, Sentencia 1579/2022 de 19 de jul. 2022, Rec. 1135/2022.

55 Así ocurre en nuestras referencias 16. TSJ Castilla La Mancha, Sala de lo Social, Sentencia 1822/2022 de 18 nov. 2022, Rec. 1664/2022; 33. TSJ Cataluña, Social, Sentencia 4139/2022 de 12 jun. 2022. Rec. 1925/2022 y 60. Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real, Sentencia 44/2022 de 31 de ene. 2022, Rec. 745/2020.

tividades sociales, como paseos y ayudas puntuales⁵⁶. Así, por ejemplo, cuando la empleadora argumenta que acoge a la trabajadora por amistad a petición de una conocida, y no como empleada y la falta de pruebas claras que demuestren la realización de tareas de cuidado y la dependencia laboral⁵⁷. Como también, cuando la demandante mantiene una relación de amistad con el demandado y su esposa, visitándolos de manera voluntaria y recibiendo dinero esporádicamente. Estas visitas y asistencias no cumplen con los criterios de una relación laboral, tales como la dependencia, ajenidad y retribución constante⁵⁸. Así, el acuerdo amistoso demuestra una interacción entre las partes, pero no una relación laboral formal y registrada⁵⁹.

g) Los servicios domésticos realizados en el hogar familiar por una persona que además preste servicios laborales retribuidos en otras actividades o empresas del empleador. En este caso, se presume la existencia de una relación laboral ordinaria o común. Esta presunción admite prueba en contrario mediante la cual se acredite que la realización de estos servicios “no domésticos” tienen carácter marginal o esporádico con relación al servicio puramente doméstico, en cuyo caso prevalecerá la existencia de esta relación especial. En todo caso, cuando la trabajadora alega haber prestado servicios, por ejemplo, tanto en la casa de la empleadora como en la tienda de ésta, debe acreditar estas circunstancias con pruebas suficientes de que efectivamente realice labores en la tienda de la empleadora⁶⁰. En el caso de que una trabajadora haya sido contratada en varias ocasiones bajo diferentes modalidades de contratos, realizando tareas tanto en la empresa como en el hogar de la administradora, se discute si, al cambiar la relación laboral de un contexto empresarial a un entorno doméstico, existe una subrogación de las obligaciones laborales de la empresa hacia el cónyuge de la administradora. En este supuesto el tribunal concluye que no se cumplen los requisitos establecidos por el artículo 10 del RD 1620/2011 para que se considere que hubo una transferencia de obligaciones laborales, declarando que la única responsable de la relación laboral es la administradora de la empresa, absolviendo al cónyuge de cualquier responsabilidad en el caso⁶¹.

h) Las relaciones de colaboración o convivencia familiar, como las denominadas *au pair*, mediante las que se prestan algunos servicios como cuidado de niños o ayudas en tareas domésticas, siempre de carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos⁶². En cambio, hay relación laboral cuando la trabajadora realiza tareas domésticas y de cuidado bajo la supervisión y dirección de una de las demandadas, lo que indica una relación de trabajo remunerada y organizada, no una mera convivencia benevolente. La demandada controlaba las salidas y actividades de la trabajadora y le daba dinero para sus gastos, demostrando

56 Considera este supuesto nuestra referencia 71. Juzgado de lo Social nº 9, de Murcia, Sentencia 96/2022 de 12 may. 2022, Rec. 327/2021).

57 Ver 33. TSJ Cataluña, Social, Sentencia 4139/2022 de 12 de jul. 2022, Rec. 1925/2022.

58 Ver 16. TSJ de Castilla-La Mancha, Social, Sección 1ª, Sentencia 1822/2022 de 18 nov., Rec. 1564/2022.

59 Ver 223. TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 3793/2023 de 13 jun. 2023, Rec. 6226/2022.

60 Ver 165. TSJ de Castilla y León de Valladolid, Social, Sentencia de 1 dic. 2023, Rec. 2845/2022.

61 El art. 10 RD 1620/2011 contempla la conservación del contrato de empleados de hogar en los supuestos de subrogación contractual por cambio de la persona del empleador, previo acuerdo de las partes. La conservación se presume cuando el empleado siga prestando servicios, al menos, durante siete días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad del hogar familiar. Ver este caso en 200. TSJ Cataluña, Social, Sentencia 5420/2023 de 29 sep. 2023, Rec. 1784/2023.

62 Instrumento de ratificación del Acuerdo Europeo sobre la Colocación “Au pair”, hecho en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1969 (BOE, núm. 214, de 6 de septiembre de 1988) contempla una serie de reglas sobre este tipo de relación excluida del RD 1620/2011. Las partes firman un acuerdo de “au pair” en donde quedan reflejados los derechos y obligaciones de la persona “au pair” y la familia de acogida en los términos contemplados en el Acuerdo Europeo sobre Colocación “Au pair”: la colocación no puede exceder de un año, salvo prórroga hasta un período máximo de dos años, la edad estará comprendida entre los 17 y los 30 años; la persona “au pair” debe disponer de un tiempo suficiente para asistir a cursos de lengua y perfeccionamiento de su formación cultural y profesional; recibirá una cantidad determinada en concepto de dinero de bolsillo, un día libre, debe realizar tareas domésticas diarias cuyo tiempo no debe exceder de cinco horas diarias, etc.

do un control típico de una relación laboral. Incluso el tribunal tiene en cuenta las necesidades continuas de asistencia de la empleadora⁶³. En este sentido, si se comienzan a prestar servicios domésticos y de cuidado infantil en el domicilio de los empleados, tras un anuncio en internet donde se ofrece habitación a cambio de servicios domésticos y cuidado de un niño de 5 años de edad, el tribunal determina la existencia de una relación laboral por varios motivos: cuando se prueba que la trabajadora residía en el domicilio de los empleadores durante un periodo de tiempo, comienza a realizar tareas domésticas como cuidar a un niño, llevarlo al colegio, cocinar y atender a las mascotas, todo a cambio de un salario mensual y la provisión de alojamiento y manutención⁶⁴. En todo caso la diferencia entre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el negocio jurídico llamado «a la par» (*au pair*), estriba en que el primero tiene las notas características típicas de una relación laboral como es la ajenidad en la prestación de servicios, la existencia de una retribución, y la actuación dentro del ámbito organizativo y directivo del empleador, en tanto que el segundo supone la existencia de una convivencia familiar, asumiendo el conviviente la obligación de cuidar a los niños, enseñarles idiomas e incluso alguno de los servicios a que se refiere la relación laboral especial, pero que han de tener carácter marginal y por ello su actividad lógicamente ha de ser esporádica, y a cambio de esas actividades recibe alimentación, alojamiento o compensaciones de gastos, pero estas prestaciones no tienen carácter salarial y no supone por ello una contraprestación a sus servicios o actividades en el seno de la familia con quien convive⁶⁵.

El contrato de servicio del hogar familiar

Como novedades relativas al contrato de trabajo, cabe destacar, en primer lugar, las relativas al ingreso al trabajo⁶⁶, en segundo lugar, las de aplicabilidad del art. 8.5 del ET y, por último, las relativas a la duración del mismo, con la incorporación de la regla general de la presunción del carácter indefinido del contrato desde el inicio de la relación laboral.

Libertad de forma y deberes de información

Como indicamos más arriba los preceptos referidos a la forma del contrato de trabajo, arts. 4 y 5 del RD 1620/2011, han sido modificados por el RD 16/2022 para acomodarlos a la regulación de las presunciones sobre el carácter indefinido de las relaciones laborales cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración de éste⁶⁷.

La existencia de la relación puede probarse por distintos medios, pero es necesario hacerlo⁶⁸. Se ha convertido en habitual la prueba a través de las conversaciones de WhatsApp entre las partes,

63 Ver 32. TSJ Andalucía de Málaga, Social, Sentencia 455/2022 de 9 de mar., 2022, Rec. 31/2922.

64 Es el caso de la 128. TSJ Cataluña, Social, Sentencia 4086 de 8 jul. 2022, Rec. 1676/2022.

65 Ver la STSJ Castilla y León, Social, Sentencia de 22 de mayo, Rec. 564/2000.

66 En materia de colocación el art. 4 del RD 1620/2022, establece la posibilidad de que se pueda contratar bien directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas debiendo respetar el principio de igualdad en el acceso al empleo y la prohibición de discriminación. La publicidad de las ofertas no podrá contener discriminación alguna basada en las causas legalmente establecidas. Así mismo, el Ministerio de Trabajo debe poner a disposición de las personas empleadoras modelos de contrato de trabajo, así como la información necesaria para su cumplimiento tanto en formato electrónico descargable o en papel. La comunicación al SPE del contenido de los contratos se entenderá realizada mediante la comunicación del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la TGSS, acompañada en su caso del contrato de trabajo cuando éste se haya formalizado por escrito. La TGSS debe comunicar al SPE el contenido mínimo de los contratos de trabajo,

67 El contrato se puede celebrar de escrito o de palabra. No obstante, será por escrito cuando se trate de contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas y así los exija una disposición legal para una modalidad contractual determinada puesto que las partes pueden acogerse a cualquiera de las modalidades contractuales establecidas en el ET.

68 Ver 215. TSJ Madrid, Social, Sección 1ª, Sentencia 841/2023 de 29 sep. 2023, Rec. 8/2023

cuando incluyen órdenes de trabajo y comunicaciones relacionadas con sus tareas como empleada de hogar o muestran otras interacciones con la familia⁶⁹, así como transferencias bancarias que muestran pagos⁷⁰. También es posible hacerlo por fotografías que mostraban a la trabajadora en el lugar donde prestaba sus servicios como empleada de hogar⁷¹.

Dado que la extranjería es una condición frecuente en este empleo, debe subrayarse que la negativa de los empleadores a reconocer la relación laboral, basándose en la irregularidad migratoria de la trabajadora y la ausencia de formalización contractual, no prospera cuando la relación laboral fue acreditada por la trabajadora como una prestación continua de servicios como empleada de hogar bajo la dependencia de los empleadores y la falta de un contrato formal o alta en la Seguridad Social⁷². Incluso si, finalmente, el contrato fuera nulo por la irregularidad de la situación administrativa de la trabajadora, los derechos de la trabajadora por los servicios prestados no podían ser ignorados, declarando que la relación laboral existió de facto⁷³. En este sentido, el hecho de que la prestación partiera de una oferta contractual condicionada a la obtención del permiso de trabajo entrando, sin conseguirse este, no impide que el tribunal valore la existencia de la relación, cuando se ha podido establecer esa prestación efectiva a través de la valoración conjunta todos los elementos, desde la oferta condicionada de contrato, a las conversaciones de WhatsApp, entre otras⁷⁴. En estos supuestos y en general, es suficiente con que los empleadores reconozcan la existencia de relación laboral, pese a no estar de alta en la Seguridad Social, ni tener permiso de trabajo y residencia, y pese a haber intentado regularizarla dos veces, una que fue rechazada, y la segunda interrumpida debido al confinamiento por COVID⁷⁵. En otro supuesto, el fallo del tribunal reconoció la relación laboral a partir de las condiciones de trabajo, y la discriminación por razón de género vinculada al despido tras el aborto de la demandante, sin hacer mención explícita a su situación de extranjería como un factor considerado para determinar su vulnerabilidad⁷⁶.

En relación con la antigüedad, la ausencia de forma escrita del contrato de trabajo no ha impedido su reconocimiento desde el inicio de la relación laboral cuando se regulariza la situación de la trabajadora, debido a que inicialmente no contaba con permiso de residencia y de trabajo⁷⁷. Al respecto, para atender a la fecha de la antigüedad, se considera la fecha de alta respaldada por los registros de la SS, los cuales son pruebas documentales sólidas, máxime cuando la trabajadora no presenta pruebas suficientes para fundar su pretensión de mayor antigüedad, como contratos, nóminas o documentos que acrediten una relación laboral previa a esa fecha⁷⁸.

En cambio, y más allá de las situaciones de extranjería, no se reconoce la relación laboral cuando no consta la firma del contrato de trabajo, no existen justificantes de pago por los servicios prestados por la trabajadora ni consta en alta en la SS⁷⁹, o bien, cuando los documentos y testimonios fueron considerados insuficientes y contradictorios⁸⁰. Tampoco es suficiente para mostrar la rela-

69 Ver 41. TSJ de Madrid, Social, Sección 1ª, Sentencia 325/2022 de 31 mar. 2022, Rec. 51/2022).

70 Ver 152. TSJ de Madrid, Social, Sección 4ª, Sentencia 195/2023 de 13 mar. 2023, Rec. 829/2022.

71 Ver 170. Juzgado de lo Social nº 1 de Eivissa/Ibiza, Sentencia 61/2023 de 16 feb. 2023, Rec. 240/2022.

72 Ver 241. TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1662/2024 de 18 mar. 2024, Rec. 7005/2023.

73 Ver nuestra referencia 245. TSJ de Canarias. Las Palmas de Gran Canaria, Social, Sentencia 368/2024 de 7 mar., 2024, Rec. 1503/2023.

74 Ver 141. TSJ Comunidad de Valenciana, Social, Sentencia 1820/2023 de 13 jun. 2023, Rec. 614/2023.

75 Ver 171. TSJ Cataluña, Social, Sentencia 467/2023 de 30 ene. 2023, Rec. 4275/2022.

76 Ver la 212. TSJ de Cataluña, Social, Sentencia 2765/2023 de 3 de may. 2023, Rec. 7789/2022.

77 Ver la 58. TSJ de Madrid, Social, Sección 3ª, Sentencia 601/2022 de 28 jun. Rec. 457/2022.

78 En esta dirección nuestras referencias 106. TSJ de Cataluña, Social, Sentencia 4475/2022 de 26 jul. 2022, Rec. 2156/2022 y 180. TSJ de Madrid, Social, Sección 3ª, Sentencia 889/2023 de 27 oct.2023, Rec. 400/2023.

79 Ver la 147. TSJ del Principado de Asturias, Social, Sentencia 223/2023 de 14 feb. 2023, Rec. 2635/2022. Y la 72, TSJ de la Comunidad Valenciana, Social, Sentencia 2980/2022 de 4 oct. 2022, Rec. 1460/2022.

80 Ver la 197. TSJ de Cataluña, Social, Sentencia 6923/2023 de 1 dic., 2023, Rec. 4896/2023. Y la 202. TSJ de la Comunidad Valenciana,

ción laboral la situación en la que, en ausencia de contrato formal y alta en SS, las pruebas solo muestran servicios esporádicos, a través de mensajes de WhatsApp y documentos que indican trabajos realizados en días concretos, pero no de forma continua⁸¹. En otras ocasiones, se han observado problemas sobre la acreditación de esos contratos, como presentar distintos contratos de diferentes empleadores, pero todos ellos con idéntica caligrafía.

Por último y en cuanto al deber de información al que se aludía en el epígrafe, se ha incorporado también una obligación de aplicar el RD 1659/1988, 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 trabajo y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Esta se cumplirá mediante el propio contrato, si se celebra por escrito, o en documento adicional.

La duración del contrato y el periodo de prueba

En materia de duración del contrato, la actual normativa ha experimentado una aproximación muy significativa a la legislación común para, de este modo, contribuir a la eliminación de la precariedad contractual. La modificación operada establece que el contrato de los empleados de hogar puede celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada de acuerdo con los términos previstos en el art. 15 ET y normas concordantes de desarrollo reglamentario⁸². La normativa anterior (RD 1424/1985) contemplaba que la falta de la forma escrita del contrato de trabajo conllevaba la presunción de celebración del contrato por un año, con prórroga tácita por períodos anuales en defecto de denuncia. En este sentido, como hemos visto más arriba, el RD 1620/2011 detalla que, no constando por escrito el contrato, se presume concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo que se acredite la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios que se prestan. Igualmente y en relación con el periodo de prueba, se ha experimentado un cambio sustancial, puesto que la normativa anterior presumía su existencia por un periodo de quince días, computándose a estos efectos aquellos días en que se da prestación de servicios efectiva (art. 4. 3 RD 1424/1985). El art. 6.2 del RD 1629/2011 realiza una remisión al art. 14 del ET, pero estableciendo que su duración no podrá superar los dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo, durante los cuales podrá producirse libremente la resolución del contrato por cualquiera de las partes y con el periodo de preaviso que en su caso se haya pactado y que no podrá exceder, en ningún caso, de siete días naturales. En estos casos la terminación del contrato es válida sin necesidad de alegar causa alguna durante ese periodo⁸³. Ahora bien, si la relación laboral comienza mucho antes sin un acuerdo de periodo de prueba porque el contrato se formaliza con posterioridad, el trabajador ya ha demostrado su capacidad durante ese tiempo y, por lo tanto, invalida cualquier intento posterior de imponer tal periodo de prueba⁸⁴.

Social, Sentencia 3201/2023 de 21 nov. 2023, Rec. 1944/2023.

81 Son ejemplos de ello nuestras referencias 63. TSJ de Andalucía de Granada, Social, Sección 1ª, Sentencia 1373/2022 de 8 de sep. 2022, Rec. 54/2022 y 95. TSJ de la Comunidad Valenciana, Social, Sentencia 3940/2022 de 22 dic. 2022, Rec. 2447/2022.

82 Cuando la duración de la relación sea superior a cuatro semanas, y en el caso de que el contrato no expresara las principales condiciones y términos de ejecución de la prestación, el trabajador deberá recibir información escrita sobre aquellos elementos esenciales del contrato (prestaciones salariales en especie; la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados y el sistema de retribución y compensación establecidos y el régimen de pernoctas (art. 5. 4).

83 Ver nuestras referencias 28. Juzgado de lo Social, nº 3 de Vigo, Sentencia 211/2022 de 6 de jun. 2022, Rec. 53/2021 y 79. TSJ de Galicia, Social, Sentencia 4522/2022 de 6 oct. 2022, Rec. 479/2022.

84 Ver la 77. TSJ de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Social, Sentencia 1394/2022 de 2 dic. 2022, Rec. 1147/2022.

Las condiciones de trabajo

Se analizan aquí dos novedades concretas en las condiciones básicas de trabajo: las relativas al tiempo de trabajo y a las retribuciones. En materia de tiempo de trabajo se han incorporado importantes novedades, como la aplicación de los límites establecidos para los menores de 18 años en el ET y las restantes que vamos a tratar más abajo. En relación con los salarios se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al SMI en proporción a la jornada de trabajo y se incluye otra novedad en cuanto a la retribución en especie que vamos a comentar a continuación.

El tiempo de trabajo

La ordenación del tiempo de trabajo de las personas empleadas de hogar se encuentra regulada en el art. 9 RD 1620/2011 y, supletoriamente o por remisión, en los artículos del ET y la legislación laboral de carácter general. En particular, se incorpora, en el texto del RD 1620/2011, las limitaciones contempladas en el ET para los menores de dieciocho años –sólo pueden realizar ocho horas diarias de jornada laboral, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y medias, etc.–. En el caso de que la persona menor de edad trabajase para varios empleadores, para el cómputo de las ocho horas se tendrán en cuenta las horas realizadas con cada empleador (art. 9.8 RD 1620/2011).

A esta conviene añadir otras novedades, en la dirección de mejorar la situación de las empleadas de hogar: a) la fijación del horario de común acuerdo entre las partes, en lugar de acudir a la potestad unilateral del titular del hogar familiar; b) se incrementa el descanso entre jornadas y se establece el carácter consecutivo del disfrute del descanso semanal, de treinta y seis horas, lo que supone el traslado de la regulación general del ET en la materia; c) en cuanto al disfrute de permisos, se aplica el art. 37 del ET, lo que debería permitir un mejor ejercicio de derechos vinculados a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal en términos de igualdad con todos los trabajadores⁸⁵.

Por otro lado, se mejora el régimen de las vacaciones a través de reglas para la mejor determinación de los periodos de su disfrute. Por ejemplo, aclara que corresponde al trabajador decidir libremente sobre los lugares en los que desea permanecer durante sus vacaciones, sin tener la obligación de acompañar a la familia o a las personas que convivan en el hogar. Al respecto, el derecho a las vacaciones no caduca automáticamente al finalizar el año natural si no se han disfrutado, especialmente cuando la relación laboral se extingue en el año siguiente⁸⁶. Se reconoce expresamente que los tiempos de presencia que se pacten entre las partes han de ser compensados con tiempo de descanso equivalente u objeto de retribución en los términos que se acuerden, si bien el módulo de retribución económica no podrá ser inferior al de las horas ordinarias⁸⁷. Respecto a lo que se entienda por tiempo de presencia, ante la falta de su definición en el RD 1620/2011, podemos atender a la definición aportada por el art. 10.3 C. OIT 189, “los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios” (Pérez Agulla 2023: 123).

⁸⁵ El descanso diario entre jornadas se amplía a 12 horas, y éste se puede reducir a 10 en los casos de los trabajadores domésticos internos siempre que se compense el disfrute de las horas restantes en un periodo de cuatro semanas (art. 9.4).

⁸⁶ Ver la 183. TSJ de Les Illes Balears, Social, Sentencia 541/2023 de 23 oct. 2023, Rec. 273/2023.

⁸⁷ Preámbulo del RD 1620/2011 y art. 5.4 RD 1620/2011.

Se admite la realización de horas extraordinarias de acuerdo con el art. 35.5 ET –máximo de 80 horas al año, salvo compensación por descanso en el período posterior de cuatro meses o concurrencia de razones extraordinarias–, cuya realización se puede acreditar mediante prueba testifical o documental, lo que incluye mensajes electrónicos⁸⁸. No así para los contratos a tiempo parcial.

Respecto al control de la jornada, no se han extendido a este ámbito las obligaciones generales de registro horario o de jornada, sobre la misma argumentación de las especificidades del sector⁸⁹. Sin embargo, una buena llevanza de este mecanismo podría evitar que los órganos juzgadores determinen que la trabajadora no aporta las pruebas suficientes para demostrar que ha realizado horas extraordinarias, incluyendo horas de presencia adicionales⁹⁰. En todo caso, en ausencia de pruebas concluyentes debe mantenerse la validez del contrato firmado y registrado⁹¹.

Las retribuciones

En materia de retribuciones se incluyen varias novedades destinadas a la aproximación del sector al régimen de la relación laboral común. Así, por un lado, se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo. En cuanto a la retribución en especie, se equipara al porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30% del salario total, que es la establecida con carácter general en el ET, lo que, en la práctica, limita la proporción de este tipo de salario que puede pagarse a las trabajadoras internas. Además, estos pagos en especie, como la manutención y el alojamiento proporcionados por la empleadora, no pueden descontarse del salario en efectivo sin un acuerdo explícito entre las partes⁹².

Por otro lado, los incrementos salariales habrán de fijarse de común acuerdo por las partes, si bien a falta de pacto, se reenvía el incremento aplicable al que conste en la estadística de los convenios colectivos del mes en que deba efectuarse la revisión, abandonada por obsoleta la antigua regla que unía el incremento salarial a la antigüedad del trabajador⁹³. Por su parte, el Ministerio de Trabajo debe poner a disposición de los empleadores modelos de recibos de salarios para su cumplimiento (DA 3 RD 1620/2011).

En cualquier caso, el pago del salario debe documentarse mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo, en la forma acordada entre las partes o, en su defecto, conforme a lo establecido en el art. 29.1 ET. En la práctica, los medios de prueba para ello son amplios. Por ejemplo, se admite que la empleadora que quiera probar el salario efectivo puede aportar la declaración de un economista que la ayudaba con sus cuentas y gestiones banca-

88 Ver la 208. TSJ de Cataluña, Social, Sentencia 3480/2023 de 31 may. 2023, Rec. 7104/2022.

89 Ver Pérez Agulla (2023: 127). La Recomendación 201 de la OIT contempla la necesidad de la implantación de un registro horario que incluyese las horas extraordinarias y los periodos de disponibilidad laboral inmediata, y el trabajador doméstico debería poder acceder fácilmente a esta información.

90 Ver cómo ocurre esto en nuestras referencias 238. TSJ de Castilla y León de Valladolid, Social, Sentencia de 26 abr. 2024, Rec. 2096/2023; 184 TSJ de Andalucía de Málaga, Social, Sentencia 764/2023, Rec. 1943/2022 y 198. TSJ de Cataluña, Social, Sentencia 6736/2023 de 24 nov. 2023, Rec. 2752/2023. En la referencia 96. TSJ del País Vasco, Social, Sentencia 2087/2022 de 18 oct. 2022, Rec. 1053/2022, el tribunal ha llega argumentar que no haber presentado documentación o evidencia concreta que respaldara las afirmaciones de la trabajadora (como registros de horas o testigos que acreditaran las horas extras trabajadas) impide concluir que existiera un incumplimiento de las obligaciones propias laborales por parte de la empleadora.

91 Ver la 107. TSJ de la Comunidad Valenciana, Social, Sentencia 1669/2022 de 25 may. 2022, Rec. 438/2021.

92 Ver la 243. TSJ de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Social, Sentencia 219/2024 de 19 mar. 2024, Rec. 1091/2022.

93 Preámbulo RD 1620/2011.

rias⁹⁴. En todo caso, pero las cantidades debidas e insatisfechas deben probarse de forma específica⁹⁵.

Por último, es importante referir el supuesto, nada infrecuente, de hacerse imposible la prestación del servicio por ingreso en una residencia de la persona atendida –nótese la confusión omnipresente entre empleo de hogar y cuidados– o por su fallecimiento. En tanto no se extingue la relación, la trabajadora tiene derecho a recibir su salario, ya que la causa de la imposibilidad de trabajar era imputable al empleador⁹⁶.

Valoración final

En nuestro estudio sobre la existencia de relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar y sus condiciones de trabajo, hemos observado que la normativa actual ha evolucionado significativamente, conforme a la normativa internacional, con la finalidad de dignificar el trabajo doméstico. Los tribunales han declarado la existencia de relación laboral especial teniendo en cuenta, además de la normativa vigente, la aportación de las pruebas presentadas que, en el caso de que sean suficientes, incluso en los casos en los que no ha existido un contrato formal. En un número elevado de casos, se trata fundamentalmente de mujeres en situación irregular.

Por otro lado, el objeto de esa prestación de servicio doméstico es muy amplio, ya que abarca no sólo las tareas de cuidados del hogar como, por ejemplo, limpieza y demás, sino también las propias de cuidados de personas mayores o, en menor medida, de menores. En este sentido, es necesario que, desde las instituciones públicas, haya una actuación paralela a la evolución normativa, que dote a la ciudadanía de verdaderos servicios sociales que atiendan las labores de cuidados de forma profesionalizada mediante la adecuada formación. La dignidad en el trabajo no sólo se alcanza con las modificaciones normativas, sino con políticas presupuestarias paralelas que cubran las necesidades de los usuarios y de las personas que se dedican a estas labores de cuidado.

Por último, consideramos que debe intensificarse la actuación de la ITSS, paralela a la realizada con los *riders*, dada la proliferación de plataformas digitales de cuidado de personas o de realización de las tareas del hogar, cuyas actividades deben ser reguladas conforme a la normativa internacional y de la UE, para garantizar las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, y en este aspecto, de los trabajadores de plataformas de cuidados, lo que puede requerir una regulación específica.

94 Ver las referencias 6. Juzgado de lo Social nº 2 de Pamplona/Iruña, Sentencia 122/2022 de 15 mar. 2022, Rec. 272/2021 y 60. Juzgado de lo Social nº 1 de Ciudad Real, Sentencia 202/2022 de 4 may. 2022, Rec. 944/2021.

95 No se hace en esta 57. TSJ de Madrid, Social, Sección 3ª, Sentencia 601/2022 de 28 de jun. 2022, Rec. 457/2022, donde el salario ya consideraba cantidades prorrateadas y no se demuestra que haya nuevas cantidades debidas.

96 Ver la TSJ de Castilla y León de Burgos, Social, Sentencia 955/2023 de 22 dic. 2023, Rec. 568/2023.

La extinción de la relación especial de empleados de hogar. Un estudio de su evolución a partir del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y la jurisprudencia hasta la actualidad

Noelia Rodríguez Suárez⁹⁷

Este estudio tiene por fin analizar el régimen jurídico de la extinción de la relación laboral de las personas empleadas al servicio del hogar familiar desde su evolución legislativa como relación especial de trabajo, así como su reflejo en la jurisprudencia. De esta forma, se analizará la institución de la extinción del contrato de trabajo de este colectivo en las tres normas habidas desde que se reconoció el trabajo para el hogar familiar como relación especial en nuestro ordenamiento jurídico. El estudio se divide en dos partes, la primera analiza la primitiva regulación mediante el Real Decreto 1424/1985 y su derogación por el Real Decreto 1620/2011. La segunda parte analiza la regulación actual, mediante la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-Ley 16/2022 y su incidencia en el régimen jurídico de extinción de esta relación especial.

Regulación previa

La extinción en el Real Decreto 1424/1985

El “trabajo doméstico” estuvo excluido de la legislación laboral hasta la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) de 1980, momento a partir del cual se reconoce relación especial de trabajo, recogida en el art. 2. .1. b) ET), regulada inicialmente en el RD 1424/1985, de 1 de agosto⁹⁸.

Se prevenían, en el Estatuto de 1980, once causas de extinción de la relación de trabajo que unía a la persona empleadora titular del hogar familiar y la persona empleada del hogar⁹⁹. Entre dichas causas se encontraban las causas de extinción comunes a cualquier relación de trabajo: mutuo acuerdo de las partes (art.9.1 RD 1424/1985), causas consignadas válidamente en el contrato (art.9.2 RD 1424/1985); muerte, gran invalidez, invalidez permanente total o absoluta (art.9.5 RD 1424/1985); jubilación del trabajador (art.9.6 RD 1424/1985); muerte o incapacidad del empleador (art.9.7 RD 1424/1985). Todas ellas se encuentran presentes en el art. 49.1 ET, letras a, b, e, f y g, actual, correspondientes, de forma respectiva a los números uno, dos, cinco, seis, siete, en el ET 1980.

Cabe resaltar que para extinguir el contrato la incapacidad o muerte de la empleadora ha de imposibilitar o dificultar la continuidad de la relación laboral especial, así, por ejemplo, cuando la persona empleadora fuese internada en un centro geriátrico, siendo comunicada la

⁹⁷ Abogada laboralista y profesora sustituta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Sevilla.

⁹⁸ BOE N.º 193, de 13 de agosto de 1985.

⁹⁹ Se transcriben aquí esas causas: “Uno. Por mutuo acuerdo de las partes. Dos. Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho de manifiesto por parte del empleador. Tres. Por expiración del tiempo convenido, en los términos previstos en el artículo 4, uno, de este real decreto. En el supuesto previsto en este número, simultáneamente a la notificación de la extinción el empleador deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización cuya cuantía será equivalente al salario en metálico correspondiente a siete días naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de seis mensualidades. Cuatro. Por dimisión de la persona trabajadora, debiendo mediar un preaviso de al menos siete días. Cinco. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta de la persona trabajadora. Seis. Por jubilación de la persona trabajadora. Siete. Por muerte o incapacidad del empleador. Ocho. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo. Nueve. Por voluntad de la persona trabajadora fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador. Diez. Por despido de la persona trabajadora. Once. Por desistimiento del empleador”.

extinción por el tutor¹⁰⁰. En estos supuestos, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización consistente en un mes de salario, cualquiera que sea su antigüedad¹⁰¹. Sin embargo, a esta relación especial, no le resulta trasladable la indemnización prevista en el artículo 49.1.g), apartado segundo del ET¹⁰², sin perjuicio de que pueda existir subrogación empresarial.

Por otro lado, existían varias peculiaridades de esta relación especial en materia de extinción de contrato frente a la regulación prevista en el Estatuto en las figuras del desistimiento, despido, finalización del contrato y dimisión de la persona trabajadora al servicio del hogar familiar, tanto de manera individualizada como relacionada entre ellas y que veremos a continuación.

Desistimiento y despido

En primer lugar, existía, además de la posibilidad de despido del trabajador, cuya regulación remitía al ET, la posibilidad de desistimiento del empleador, recogida por el art. 9.11 RD 1424/1985. El despido a que se refiere el actual art. 49.1 k ET se basa en un incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora. Nada señala el ET respecto a una figura de desistimiento empresarial del contrato, por lo que hay que entender que no está sujeto al cumplimiento de esas condiciones de hecho. Ambas figuras, desistimiento y despido, se regulaban en los apartados dos y uno del art. 10 RD 1424/1985¹⁰³, respectivamente.

• **Despido**

El despido disciplinario del RD 1424/1985, al igual que en su regulación en el ET 1980, requería notificación escrita. Las causas del despido de la persona empleada del hogar se remitían a lo previsto por el ET. Sin embargo, la indemnización, en caso de declararse improcedente el despido, resultaba inferior a la de otra persona trabajadora, siendo equivalente a veinte días por “años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de doce mensualidades” (art. 10.1 RD 1424/1985). Esto es, la declaración de improcedencia no ascendía a los cuarenta y cinco días de indemnización previstos en el art. 56.1 a) ET 1980. También sería motivo de improcedencia el incumplimiento del empleador de las formalidades a la hora de llevar a cabo el despido, pero ello no supondría la nulidad, como sí establecía el primitivo ET 1980 en su artículo 55. Uno.

100 Ver la STSJ Cantabria 5-6-08, EDJ 369984.

101 Ver la SJS Pamplona núm 2, 8-6-00.

102 Ver la STSJ Galicia, a 20 de octubre de 2006. ROJ STSJ GAL 863/2006.

103 Transcribimos aquí el art. 10. Despido disciplinario y desistimiento del empleador. Uno. - el despido disciplinario de la persona trabajadora se producirá, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el estatuto de los trabajadores. Ello, no obstante, y para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, las indemnizaciones serán equivalentes al salario en metálico correspondiente a veinte días naturales multiplicados, por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de doce mensualidades. Los supuestos de incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido producirán los mismos efectos descritos en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente. Dos. - el contrato podrá extinguirse con anterioridad a la extinción del tiempo convenido por desistimiento del empleador. En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique al trabajador la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días. Simultáneamente a la comunicación de extinción el empleador deberá poner a disposición de la persona trabajadora la indemnización prevista en el artículo 9., tres, de este real decreto. Durante el periodo de preaviso la persona trabajadora tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo. El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios en metálico de dicho periodo. Las indemnizaciones previstas en este número serán de aplicación en los supuestos en que el contrato se extinguiese por cambio del hogar familiar si tal situación derivase de la voluntad del empleador de que no se produzca continuidad del contrato de trabajo, según lo previsto en el artículo 8., dos. Tres. - en los supuestos previstos en este artículo el derecho a la residencia del personal interno no podrá quedar sin efecto entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato este motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

En el marco del RD 1424/1985, el despido improcedente no generaba ningún derecho a opción entre la readmisión o la indemnización, ni el pago de salarios de tramitación¹⁰⁴. Esta indemnización se calcula tomando como base el tiempo efectivo de servicios¹⁰⁵.

En cuanto a los incumplimientos que motivaban el despido en este ámbito, se ha considerado causa justificada para despedir las ausencias reiteradas al trabajo que entrañan desatención de las funciones encomendadas, como el cuidado de menores, la respuesta a llamadas telefónicas u otras actuaciones similares¹⁰⁶, así como los actos concluyentes de la persona trabajadora comprensivos de o que impliquen la extinción¹⁰⁷.

Por su parte, la declaración de nulidad prevista por el art. 55. Dos ET 1980¹⁰⁸ no desplegaba los mismos efectos jurídicos previstos por el art.55 Cuatro ET 1980¹⁰⁹ en esta relación especial. En concreto no se preveía un efecto de readmisión de la trabajadora, incluso cuando la causa del despido se atribuyera al embarazo de la trabajadora, supuesto típico de nulidad y readmisión¹¹⁰, conforme a la premisa de la “necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes”, prevista en el preámbulo del RD 1424/1985¹¹¹.

• Desistimiento

El desistimiento consistía en la extinción unilateral del contrato por el empresario antes de su terminación (art. 10.2 RD 1424/1985). Su validez requería algunas condiciones formales, como un preaviso de siete días. Recuérdese que el contexto de la duración, a falta de preverse alguna específica, era de un año, prorrogable por nuevas anualidades. En caso de que la duración del contrato superara el año, se le exigía al empresario un preaviso mínimo de veinte días, sustituible por el abono de los salarios correspondientes a esos días. Este preaviso permitía además el acceso a una licencia semanal de seis horas para buscar un nuevo empleo.

Otra condición que el empresario debía cumplir para ejercer el desistimiento era el pago de una indemnización de siete días naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de seis mensualidades. Además, las personas empleadas internas disfrutaban de una garantía añadida, en virtud de la cual la empleadora tenía prohibido hacerles abandonar

104 Ver la STS 5 de junio de 2002 (ROJ STS 9163/2002) cuando señala: “estamos ante un despido, calificable como improcedente, pues ello es lo que implica el “incumplimiento por el empleador de los requisitos para formalizar el despido”. Esta calificación proporciona: a) el derecho a una indemnización principal equivalente “al salario en metálico correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de doce mensualidades” (art. 10.1). Ante lo escueto de la regla especial, hay que acudir como complementaria a la regla común contenida en el art. 56.1.b/ del ET: “...por años de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año”. b) Pero no el derecho a salarios de tramitación: ante todo, carecemos de un pronunciamiento de contraste que reúna la exigencia de la contradicción, como se explicó más arriba; en cualquier caso, la argumentación de la recurrente se constriñe a resaltar que la disposición adicional única ordena: “en lo no previsto en la presente norma [el RD 1424/1985] será de aplicación la normativa laboral común”, o sea, el art. 56 del ET, en cuanto asigna los llamados salarios de trámite; en rigor, sin embargo, falta el antecedente de esta proposición lógica: el art. 10.1 del RD sí prevé cuáles son las consecuencias económicas del despido improcedente, y entre ellas no aparece mencionada esa partida reparadora”.

105 Ver la sentencia del Tribunal Central del Trabajo (en adelante, STCT), de 22 de septiembre de 1987 (RTCT 1987, 19550).

106 Ver la STSJ Madrid 17-12-1992 (AS 1992, 6237).

107 Ver la STS 6/2008, de 03 de enero de 2008 (ROJ STSJ AND 13739/2008).

108 “Será nulo el despido cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el número uno de este artículo. El posterior cumplimiento por el empresario de dichos requisitos no constituirá nunca subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo despido, que surtirá efectos desde su fecha”.

109 “El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir”.

110 Ver las STSJ Madrid 8610/2008 de 24 de noviembre de 2008. ROJ STSJ M 22108/2008; STSJ CYL 07/09/2010 nº 493/2010. ROJ STSJ CL 4663/2010.

111 “(...) ello determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo, no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar”

la vivienda entre las cinco de la tarde y las ocho de la mañana siguiente, salvo que el despido derivase de falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza, lo que englobaría cualquier supuesto de despido aplicable (art.10.3 RD 1424/1985).

Al inicio de la vigencia del RD 1424/1985, se entendía de forma general que la omisión de esos requisitos exigidos para el desistimiento empresarial no equivalía a considerar la extinción como despido, aunque también existen sentencias que reconocían que esa omisión en cuanto a los requisitos del desistimiento generaba el derecho a reclamar la reparación de daños¹¹². Posteriormente, doctrina unificada ya estableció que tales incumplimientos sí hacían prevalecer el despido sobre el desistimiento, sea por omisión del deber de preaviso e indemnización¹¹³, al exigir que la comunicación del empleador pueda entenderse como desistimiento hace falta que sea clara e inequívoca¹¹⁴ y establecer que, si bien estos requisitos no tienen validez *ad solemnitatem*, sí es necesario que la empleada no tenga confusión acerca de la clase de decisión que adopta el empleador, por motivos de seguridad jurídica¹¹⁵.

En cuanto al desistimiento empresarial motivado por el embarazo de la trabajadora, rige lo citado anteriormente: aunque se calificase como despido nulo, no se contempla para esta relación especial el efecto jurídico de la readmisión¹¹⁶.

Dimisión

La posibilidad de “dimisión” de la persona empleada del hogar se encontraba prevista en el art. 9.4 RD1424/1985. Mientras que el ET remitía a los convenios y costumbre del lugar, el RD exige un preaviso mínimo de siete días.

En esta relación especial resulta más intenso el conflicto surgido en supuestos donde no queda claro si nos encontramos ante dimisión o despido. Alguna sentencia había declarado que la dimisión del trabajador requiere una voluntad incontestable que explicita su intención de terminar su vínculo laboral. Esa voluntad puede manifestarse de manera expresa, mediante signos escritos o verbales, o de manera tácita, mediante un comportamiento de otra clase, pero el simple abandono del trabajo, materializado en una inasistencia más o menos prolongada del trabajador al centro o lugar de trabajo, no es algo que equivalga a una dimisión de forma automática. Para ello se requiere que las ausencias «puedan hacerse equivaler a un comportamiento del que quepa extraer, de manera clara, cierta y terminante, que el empleado desea extinguir el contrato» (STSJ Madrid 28-12-2004)¹¹⁷.

Finalización del contrato

La expiración del contrato temporal también tiene una regulación específica en esta modalidad laboral. Frente a la regulación vigente al momento de publicación de este real decreto,

112 Ver las STSJ Andalucía (Málaga) 10 de diciembre de 1999 (ROJ STSJ AND 15641/1999); STSJ País Vasco 29 de febrero de 2000 (ROJ STSJ PV 1070/2000).

113 Ver las STSJ Cantabria, 10 de agosto de 2006 (ROJ: STSJ CANT 1354/2006); STSJ Cataluña, a 07 de octubre de 2008 (ROJ: STSJ CAT 10461/2008); STSJ Madrid, 01 de julio de 2008 (ROJ: STSJ M 11815/2008).

114 Ver la STS 5 de junio de 2002 (ROJ STS 9163/2002).

115 Ver la STS 27 de junio de 2008 (ROJ: STS 4547/2008).

116 Ver las STSJ Castilla y León 07/09/2010 nº 493/2010 (ROJ STSJ CL 4663/2010) y STSJ Madrid, a 24 de noviembre de 2008 (ROJ STSJ M 22108/2008).

117 ROJ STSJ M 16137/2004.

donde se preveía en el art. 49.3 ET 1980¹¹⁸, establecía como una causa de extinción del contrato:

- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Si llegado al término no hubiera denuncia por alguna de las partes, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.
- Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Por su parte, el art.4.1 del RD 1424/1985 recogía la posibilidad de celebrar un contrato con una empleada de hogar bajo cualquier modalidad y duración (con una presunción de periodo de prueba de quince días, ex art. 5.3 RS 1424/1985). Eso sí, en el art. 4.2 señalaba que la falta de opción por escrito de la modalidad contractual entrañaba la presunción de celebración del contrato por un año, con prórroga tácita por periodos anuales en defecto de denuncia. Es decir, una modalidad contractual temporal prorrogable hasta que el empresario dispusiera. Con algunas condiciones, como la establecida en el art.9.3 “simultáneamente a la notificación de la extinción el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización cuya cuantía será equivalente al salario en metálico correspondiente a siete días naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de seis mensualidades”.

Extinción en el RD 1620/2011

El RD 1424/1985 fue sustituido por el RD 1620/2011, de 14 de noviembre¹¹⁹, vigente a partir de 1 de

118 En relación con el art. 15 ET 80 que presumía concertado el contrato de trabajo por tiempo indefinido, recogiendo a continuación excepciones a la indefinición, entre las que se encontraban: obstatante, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada: a) la realización de obra o servicio determinados. b) que las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el contrato tendrá una duración máxima de seis meses dentro de un período de doce meses y deberá expresarse causa determinante de su duración.

119 Ver BOE N.º 77, de 17 de noviembre de 2011. La DA 2ª RD 1620/2011 remitía al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para que realizase antes del 31 de diciembre de 2012 y previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, “una evaluación del impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar familiar que pueda derivarse de lo establecido en este real decreto”, en la que se debía tener en cuenta la regulación de las retribuciones, los casos de prestación de servicios domésticos en los que exista salario en especie, y las previsiones legales sobre el sistema especial de empleados de hogar en la seguridad social, y debía incluir “la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se realicen”. Se estableció la obligación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de su sede electrónica y de sus oficinas de información socio-laboral, de facilitar a personas empleadoras y trabajadoras cuanta información fuera necesaria para la aplicación de este nuevo reglamento, “incluyendo la puesta a disposición de modelos, en formato electrónico descargable o en papel, para el cumplimiento de las obligaciones formales y documentales contenidas en el mismo” (DA 3ª RD 1620/2011).

En el mes siguiente a la entrada en vigor de esa norma se preveía asimismo la constitución de un grupo de expertos, integrado por un máximo de seis personas propuestas por el propio Ministerio y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para realizar un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 sobre las siguientes cuestiones: (1) La viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, entendido como pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el art. 49 ET; y (2) La viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantizara los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera. Se mandaba al Gobierno, a la vista de todo ello, a adoptar “con anterioridad al 31 de diciembre de 2013 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las decisiones que correspondan sobre las cuestiones señaladas en el apartado anterior”. En la misma línea, la DA10ª Ley 3/2012 ordena al Gobierno a presentar un balance de la nueva regulación, contemplando la posibilidad de simplificar los procesos administrativos en relación con estas personas y la reducción de las cotizaciones.

Junto al RD 1620/2011, los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regulan por las siguientes fuentes: con carácter supletorio por la normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades de dicha relación. También son fuentes de regulación los convenios colectivos, la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo establecido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos, y los usos y costumbres locales y profesionales (art. 3 RD 1620/2011). Son aplicables por supuesto las normas constitucionales, y, en la medida que se refieran a

enero de 2012 (DF 3ª). Este RD 1620/2011 derogó la regulación anterior y “cuantas disposiciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan” a su contenido, manteniendo no obstante “las condiciones más beneficiosas existentes” en el momento de entrada en vigor del RD 1620/2011, “sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores” (DT 2ª del RD 1620/2011).

Los nuevos requisitos de *forma del contrato* previstos en esta norma, por su parte, (art. 5) estuvieron vigentes a partir de que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social “puso a disposición de los empleadores los modelos de contrato de trabajo y demás documentación e información”. Como derecho transitorio, disponía la nueva norma que las personas empleadoras tenían el plazo de “un año para formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes que como consecuencia de la nueva regulación” debían revestir esa forma. Igual plazo que para adecuarse a la obligación de informar a la persona empleada de hogar sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo (DT 1ª RD 1620/2011).

La DA 2ª RD 1620/2011 mandataba al Ministerio de Empleo y Seguridad Social para que realizase antes del 31 de diciembre de 2012 y previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, “una *evaluación del impacto* en el empleo y en las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar familiar que pueda derivarse de lo establecido en este real decreto”, en la que se debía tener en cuenta la regulación de las retribuciones, los casos de prestación de servicios domésticos en los que exista salario en especie, y las previsiones legales sobre el sistema especial de empleados de hogar en la seguridad social. Dicha evaluación también debía incluir “la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se realicen”. Se estableció la obligación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de su sede electrónica y de sus oficinas de información socio-laboral, de facilitar a las personas empleadoras y a las trabajadoras cuanta información fuera necesaria para la aplicación de este nuevo reglamento, “incluyendo la puesta a disposición de modelos, en formato electrónico descargable o en papel, para el cumplimiento de las obligaciones formales y documentales contenidas en el mismo” (DA 3ª RD 1620/2011).

La norma remitía a los derechos y deberes laborales establecidos en el propio Real Decreto, así como a “los artículos 4 y 5 del ET” (art.7.1 RD 1620/2011). En particular, se recoge que la persona empleadora tiene la obligación de “cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice

este tipo de trabajo, las normas internacionales ratificadas por España y las normas procedentes de la Unión Europea.

La persona trabajadora tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el presente Real Decreto y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores” (art.7.1 RD 1620/2011). En particular, 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”, de modo que el incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado (art.7.2 RD 1620/2011).

Una obligación de alcance similar se preveía en el art.3.4 Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, suprimida por el RDL 16/2022, ampliando y detallando el alcance de la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras servicio del hogar familiar, al incluir una nueva DA.18 LPRL con el siguiente texto: «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 seguridad.»). De esta forma se pretende garantizar un nivel de protección equivalente al de cualquier otra persona trabajadora que ampara la Constitución (derecho a la salud), la normativa europea y el convenio 189 OIT. No cabe eludir la plena protección de estas personas trabajadoras sobre la base de que la empleadora no tiene entidad empresarial.

Finalmente, el control de cumplimiento de la legislación laboral relativa a esta relación laboral corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con las facultades y límites contemplados en la Ley 23/2015, de 21 de julio, (art. 12 RD 1620/2011). Corresponde a la jurisdicción social el conocimiento de los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de esta regulación laboral especial (art.13 RD 1620/2011).

en las debidas condiciones de seguridad y salud (...), para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”, de modo que el incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado (art.7.2 RD 1620/2011).

Queremos destacar que, dentro del proceso de aprobación de la nueva regulación se preveía que en el mes siguiente a la entrada en vigor de esa norma se constituyera un *grupo de expertos*, integrado por un máximo de seis personas propuestas por el propio Ministerio y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para realizar un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 sobre la viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el ET a esta relación laboral de carácter especial, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, entendido como pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el art. 49 ET. Por otro lado, el informe debía pronunciarse sobre la viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar y que garantizara los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera. Se incluía un mandato dirigido al Gobierno para adoptar “con anterioridad al 31 de diciembre de 2013 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las decisiones que correspondan sobre las cuestiones señaladas en el apartado anterior”. Este mandato se refuerza por la DA 10ª Ley 3/2012, que ordena al Gobierno a presentar un balance de la nueva regulación, contemplando la posibilidad de simplificar los procesos administrativos en relación con estas personas y la reducción de las cotizaciones.

El nuevo artículo 11 RD 1620/2011 señalaba que la extinción del contrato en esta relación laboral de carácter especial podría deberse tanto a las previstas por la regulación de esta relación especial (desistimiento), como a las previsiones establecidas por el art. 49 ET. Estas son, por mutuo acuerdo de las partes (art.49.1 a) ET 1995); por las causas consignadas válidamente en el contrato (art.49.1 b) ET 1995); por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato (art.49.1 c) ET 1995); por dimisión del trabajador(art.49.1 d) ET 1995), debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar; por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2. (art.49.1 e) ET 1995); por jubilación del trabajador (art.49.1 f) ET 1995); por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, si no hay subrogación del contrato (art.49.1 g) ET 1995), si bien, la previsión estatutaria respecto al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario en casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario no se preveía en el RD 1620/2011.También podía extinguirse por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario ((art. 49.1 j) ET 1995, en relación con el art. 50 ET) y por despido del trabajador (art. 49.1 k) ET 1995).

Se exceptúan expresamente del art.11.1 RD 1620/2011la extinción por las siguientes causas previstas en la legislación laboral común por fuerza mayor “que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo”, constatada por la autoridad laboral, por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y “por causas objetivas legalmente procedentes”, señaladas en las letras h) , i) y l) del apartado 1 de artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente.

El desistimiento, al que se refería en la exposición de motivos como “como modalidad específicamente aplicable a esta relación laboral especial” se mantuvo en el art. 11.3 RD 1620/2011.

Respecto a la vigencia de la norma, aunque el RD 1620/2011 se aplicaba “a los contratos vigentes a la fecha de entrada en vigor del mismo”, la cuantía de la indemnización prevista para la finalización del contrato por desistimiento (art.11.3 RD 1620/2011), también resultaba de aplicación a los contratos suscritos con posterioridad.

Desistimiento y despido

El artículo 11 se redacta de nuevo en el RD 1620/2011, pasando de recoger la “comprobación de infracciones” del RD 1424/1985 a regular las instituciones de salida correspondientes al despido disciplinario y desistimiento en esta relación especial de trabajo.

• **Despido**

Al igual que en la anterior regulación, el despido al que se refiere el RD 1620/2011 es el despido disciplinario, que ahora se regula en el artículo 11.2 RD 1620/2011, remitiendo, al igual que en la anterior regulación, a las causas al art. 54 ET 1995¹²⁰. Para llevar a cabo un despido disciplinario el RD 1620/2011 solo requiere a la empleadora forma escrita (art. 11.2 RD 1620/2011), por las causas previstas en el ET (estas son, las previstas en el art. 54 ET 1995).

Pese a que el art. 11.2 RD 1620/2011 recoge que “el incumplimiento de los requisitos previstos para formalizar el despido” da lugar a “el mismo efecto descrito en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente”, la mayor parte de las sentencias analizadas entienden que no son extensibles los efectos del art. 56 ET 1995 a esta relación especial¹²¹, aunque alguna sí lo ha entendido. De esta forma, si la improcedencia deriva de no poder acreditar la causa o de no realizar el despido mediante forma escrita¹²², se mantiene, de la anterior regulación, la menor indemnización en esta relación especial frente a una relación común de veinte días por año de servicio (esto es, la prevista para un despido de carácter objetivo en una relación laboral común), con el límite de doce mensualidades y sin posibilidad de readmisión, siendo solo posible la indemnización¹²³.

En este sentido, en el marco de esta investigación hemos encontrado múltiples sentencias donde la declaración de improcedencia obedece a un despido verbal (careciendo de la preceptiva forma escrita¹²⁴) o tácito (por actuaciones constitutivas de extinción sin comunicación

120 En el caso de ausencias injustificadas, Procedencia del despido: 103. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 911/2022 de 18 May. 2022, Rec. 379/2022. En este caso, la trabajadora, empleada del hogar desde febrero de 2001 con un salario de 800 euros mensuales y una jornada reducida a 27 horas semanales, dejó de acudir a su puesto de trabajo el 16 de marzo de 2020, coincidiendo con el inicio del estado de alarma por la pandemia de COVID-19. A pesar de varios intentos de comunicación por parte de los empleadores a través de llamadas telefónicas, mensajes de texto y un burofax, la trabajadora no se reincorporó cuando se le solicitó regresar el 18 de mayo de 2020, ni justificó su ausencia. Finalmente, la trabajadora recibió la carta de despido el 14 de junio de 2020, aunque el despido fue efectivo desde el 2 de junio. Los empleadores argumentaron que la falta de reincorporación y de respuesta a los intentos de comunicación constituían un incumplimiento grave de las obligaciones laborales, lo que llevó al tribunal a considerar el despido como procedente. El tribunal resolvió el proceso argumentando que el despido disciplinario de la trabajadora fue procedente debido a su ausencia prolongada e injustificada del puesto de trabajo durante el estado de alarma por la pandemia de COVID-19. La trabajadora no atendió los múltiples intentos de comunicación realizados por los empleadores, que incluyeron llamadas telefónicas, mensajes de texto y un burofax, para que se reincorporara a partir del 18 de mayo de 2020. A pesar de que la trabajadora alegó la existencia de un acuerdo para suspender temporalmente la relación laboral, no presentó pruebas suficientes que respaldaran dicha afirmación. El tribunal aplicó el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, que regula las causas de despido disciplinario, y el Real Decreto 1620/2011, que establece las condiciones laborales del servicio del hogar familiar, concluyendo que la conducta de la trabajadora constituyó un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones laborales, lo que justificaba plenamente el despido. La falta de respuesta y de justificación de la trabajadora frente a los requerimientos de los empleadores fue determinante para que el tribunal confirmara la procedencia del despido y desestimara las reclamaciones de la trabajadora.

121 Ver la STSJ Cataluña, 11 de octubre de 2012 (ROJ: STSJ CAT 10805/2012).

122 Véase la 136. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 243/2023 de 10 mar. 2023, Rec. 1426/2022.

123 Salvo alguna sentencia, como 98. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 1003/2022 de 2 nov. 2022, Rec. 646/2022, que recoge la opción prevista en el art. 56.1 ET.

124 116. Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 5558/2022 de 13 dic. 2022, Rec. 5933/2022 (El objeto principal del litigio es la impugnación del despido disciplinario de una trabajadora que fue despedida verbalmente por sus empleadores. La trabajadora alegó que su despido fue improcedente debido a la falta de justificación y de formalidades legales en el procedimiento).

a la persona trabajadora¹²⁵). En cualquier caso, corresponde la prueba del despido verbal a la persona demandante, pero puede acreditarse por medio de presunciones cuando las demás pruebas no son viables¹²⁶.

Conviene notar que, según la DA 1ª RD 1620/2011, la comunicación al Servicio Público de Empleo (en adelante, SPE) de la terminación de los contratos de trabajo de empleados de hogar se entenderá realizada por el empleador mediante la comunicación en tiempo y forma del alta o de la baja en la seguridad social ante la TGSS, que deberá pasar tal información al SPE. Por lo tanto, se considera la existencia de despido tácito, que se declara improcedente, al hecho de dar de baja en la Seguridad Social de forma unilateral por el empleador¹²⁷, sin haber acreditado que la extinción derivó de una dimisión o de un desistimiento.

to. La controversia se centra en determinar si el despido fue ajustado a derecho o si, como sostiene la trabajadora, debe ser calificado como improcedente con el consiguiente derecho a indemnización) En este caso, se probó que la trabajadora, de nacionalidad uruguaya, había prestado servicios esporádicos en el domicilio de los empleadores para el cuidado de un familiar antes de ser contratada de forma verbal y continuada a tiempo completo a partir del 1 de julio de 2021. El 18 de octubre de 2021, la trabajadora fue despedida verbalmente sin que se le ofreciera ninguna justificación formal ni se siguiera el procedimiento legal para un despido disciplinario. Los empleadores alegaron que la trabajadora había abandonado su puesto voluntariamente en julio de 2021, negando que existiera una relación laboral continua hasta octubre. Sin embargo, el tribunal determinó que la relación laboral se mantuvo hasta la fecha del despido, que fue calificado como improcedente debido a la falta de pruebas y al incumplimiento de las formalidades legales.

144. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1988/2023 de 19 Sep. 2023, Rec. 1501/2023. La controversia principal de hecho se centra en determinar si el despido verbal de la trabajadora, efectuado por la empleadora, fue procedente o improcedente. La empleadora alegó que la trabajadora no se reincorporó tras sus vacaciones, mientras que la trabajadora sostuvo que fue despedida de manera injustificada. La valoración de las pruebas, como la baja en la Seguridad Social y la falta de una justificación formal, llevaron al tribunal a concluir que el despido fue improcedente.

149. Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón, Sentencia 113/2023 de 21 Mar. 2023, Rec. 452/2022 El objeto principal del litigio es la impugnación del despido de una trabajadora del hogar, quien fue despedida verbalmente por el ahijado de su empleadora fallecida. La trabajadora demanda la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del despido, argumentando que no se cumplieron los requisitos legales para su formalización.

15. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 229/2022 de 8 Abr. 2022, Rec. 145/2022. La trabajadora prestó servicios como empleada del hogar desde el 31 de julio de 2019 hasta el 14 de marzo de 2021, con un salario mensual de 700 euros, sin contrato de trabajo ni alta en la Seguridad Social. Su jornada laboral era completa, de lunes a sábado. El 14 de marzo de 2021, el hijo de la empleadora comunicó a la trabajadora que prescindían de sus servicios. La trabajadora presentó una papeleta de conciliación el 13 de abril de 2021 e interpuso la demanda el 7 de mayo de 2021. El Juzgado de lo Social nº 1 de Móstoles declaró el despido improcedente y ordenó una indemnización de 1.127,85 euros, que posteriormente fue revisada a la baja por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid a 357,99 euros, tras determinar que la antigüedad de la trabajadora era desde el 1 de agosto de 2020.

127. Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, Sentencia 638/2022 de 20 oct. 2022, Rec. 1125/2021. En los hechos probados de la Sentencia 638/2022, se establece que la trabajadora había prestado servicios como empleada del hogar desde junio de 2005, bajo un contrato a tiempo parcial de 20 horas semanales con un salario mensual de 554,17 euros. El 5 de mayo de 2021, la trabajadora recibió una carta de la empleadora indicando la "finalización del contrato" y un cheque de 2.040,64 euros en concepto de indemnización. No se proporcionó claridad sobre si la terminación del contrato se trataba de un desistimiento o despido, y la indemnización fue inferior a la legalmente exigida. Además, la trabajadora no ocupaba ningún cargo sindical ni estaba afiliada a un sindicato. El acto de conciliación celebrado ante el SMAC concluyó sin acuerdo debido a la inasistencia de la empleadora. Estas circunstancias llevaron al tribunal a considerar que no se cumplían los requisitos legales para un desistimiento válido y que, en cambio, se trató de un despido improcedente. Juzgado de lo Social nº 2 de Pamplona/Iruña, Sentencia 122/2022 de 15 de marzo de 2022, Recurso 272/2021.

125 9. Juzgado de lo Social nº 4 de Murcia, Sentencia 96/2022 de 17 Mar. 2022, Rec. 708/2020. 120. Juzgado de lo Social nº 6 de Oviedo, Sentencia 544/2022 de 22 nov. 2022, Rec. 557/2022. Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 145/2022 de 14 de febrero de 2022, Recurso 4897/2018.

126 TSJ Cataluña 7-3-03, ROJ STSJ CAT 3118/2003. 102. Juzgado de lo Social nº 1 de Toledo, Sentencia 247/2022 de 5 May. 2022, Rec. 109/2022. En este caso, la trabajadora prestó servicios como empleada de hogar interna, pero no fue dada de alta en la Seguridad Social hasta diciembre de 2021. El 4 de enero de 2022, la empleadora la despidió verbalmente, acusándola sin pruebas de haber robado pequeñas cantidades de dinero del hogar. La trabajadora fue expulsada del domicilio sin recibir notificación escrita ni indemnización por el despido. La trabajadora reclama frente a su despido y solicita cantidades adeudadas (salario de diciembre de 2021, los días trabajados en enero de 2022, y las vacaciones no disfrutadas del año anterior). El tribunal no consideró suficientes las sospechas no probadas como fundamento legal para un despido disciplinario. Se declaró el despido improcedente, condenando al abono de la indemnización y cantidades adeudadas. Por el contrario, 13. Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 1922/2022 de 22 abr. 2022, Rec. 932/2022 El objeto del litigio es la impugnación por parte de una trabajadora de su despido por desistimiento del empleador, alegando discriminación y acoso, y solicitando la nulidad del mismo. La trabajadora, empleada del hogar desde el 24 de junio de 2018 con un salario mensual de 743 euros por 25 horas semanales, fue notificada el 9 de febrero de 2021 de la extinción de su contrato por desistimiento del empleador, efectiva desde el 2 de marzo de 2021, con un preaviso de 20 días y una indemnización de doce días por año de servicio. La trabajadora estaba en situación de incapacidad temporal desde el 13 de noviembre de 2020 debido a una contusión en el tobillo derecho, y la empleadora, jubilada desde el 31 de agosto de 2020. La trabajadora alegó que el despido fue motivado por su baja médica prolongada y acusó de discriminación y acoso, pero el tribunal desestimó su demanda al no encontrar pruebas concluyentes de discriminación ni de hostigamiento, y consideró que la baja médica no constituía una discapacidad bajo la normativa aplicable.

127 Ver, por su importancia, la Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 145/2022 de 14 de febrero de 2022, Recurso 4897/2018.

En relación con la declaración de nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales (en particular cuando concurre discriminación por razón de sexo, motivado en el embarazo de la trabajadora), una parte de la doctrina judicial consideró que, pese a no estar previsto expresamente esta calificación en esta relación laboral especial, ello no era obstáculo para su aplicación¹²⁸, que sería lo procedente en cualquier relación laboral ordinaria, si bien entendían que las consecuencias jurídicas habrían de modularse, al afectar al derecho a la intimidad personal y familiar de las personas que integrasen el hogar familiar, derecho que se desarrollaría dentro de una relación de confianza. Por lo tanto, este derecho debería primar sobre las consecuencias jurídicas de un despido, lo que haría imposible la readmisión en esta relación especial¹²⁹, sin perjuicio de que puedan hallarse sentencias que sí la contemplan¹³⁰.

En estos casos, se suele entender que la decisión extintiva debe calificarse como nula, pero sus efectos jurídicos deben 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 fundamentales¹³¹ y que no cabría excluir aquí en base a la especialidad de esta relación. Este es el criterio de la STS 11 de enero de 2022¹³²: considera nulo el despido, aunque la empleadora no supiera que estaba embarazada, e indemniza con treinta y tres días y salarios de tramitación -criterio de improcedencia del ET-, junto con la indemnización por daños y perjuicios por reparación del perjuicio causado por vulnerar un derecho fundamental, pero no condena a la readmisión, al igual que en el despido considerado nulo por garantía de indemnidad¹³³.

Criterio distinto se desprende de la STSJ Extremadura, de 15 de septiembre de 2016¹³⁴, 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. Se encuentra otro caso en la STSJ Extremadura 76/2012, de 22 de febrero de 2012¹³⁵, pero aquí no pudo probarse que el desistimiento venía motivado por el embarazo ni si éste era conocido por la empleadora.

- **Desistimiento**

Al igual que en la anterior regulación, el desistimiento se configuraba como una extinción unilateral del contrato por el empresario antes de su terminación (art. 11.3 RD 162/2011), con una causalidad abierta, que por ejemplo incluye el traslado del domicilio familiar (art.10.2 RD 1620/2011).

128 Ver la 25. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 2184/2022 de 28 Oct. 2022, Rec. 2070/2022: en este caso es si el despido de la trabajadora, que ocurrió tras su reincorporación de un permiso de maternidad y un periodo de incapacidad temporal, fue realmente un desistimiento justificado por parte del empleador o si fue un despido encubierto y discriminatorio motivado por su condición de madre reciente y las bajas relacionadas con la maternidad. La trabajadora alegó que su despido fue discriminatorio y no tuvo una justificación válida, mientras que el empleador sostuvo que la extinción del contrato se realizó conforme a la normativa vigente mediante un desistimiento válido. 38. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 22/2022 de 12 Ene. 2022, Rec. 1213/2020. La controversia principal de hecho radica en determinar si la trabajadora fue despedida verbalmente por la empleadora debido a su estado de embarazo o si, por el contrario, presentó una dimisión voluntaria. La trabajadora alega que el despido fue motivado por su embarazo, mientras que la empleadora sostiene que la trabajadora dimitió voluntariamente, presentando un documento de cese voluntario firmado por la trabajadora. La trabajadora presentó pruebas de que el despido fue motivado por su estado de embarazo, lo cual llevó al tribunal a declarar la nulidad del despido. Declaración de nulidad y la indemnización por daños morales y ordenó la readmisión de la trabajadora en su puesto de trabajo o en un puesto equivalente.

129 Ver las STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 1/2022 de 11 Ene. 2022, Rec. 2099/2019 y la STSJ Madrid 26/10/2016 882/2016 (ROJ STSJ M 11309/2016).

130 En particular, ver la STSJ de Andalucía, Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 2108/2022 de 14 de julio de 2022, Recurso 3149/2020.

131 Ver la STSJ Madrid, de 26 de septiembre de 2016 (ROJ: STSJ M 10609/2016).

132 ROJ STS 61/2022.

133 Ver la STSJ Cataluña 22-7-19 (ROJ STSJ CAT 6148/2019).

134 ROJ STSJ EXT 746/2016.

135 ROJ STSJ EXT 306/2012.

El ejercicio válido de esta opción requiere algunas condiciones, entre las que se encontraban la comunicación por escrito a la persona empleada de hogar, donde constase, de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa.

El siguiente requisito era el preaviso de siete días, cuya duración, computada desde que se comunique a la trabajadora la decisión¹³⁶. Para el supuesto de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el preaviso habrá de ser, como mínimo, con una antelación de veinte días (art.11.3 RD 1620/2011, 2º párrafo). Además, cabe sustituirlo por su abono en metálico y seguía orientándose a permitir la búsqueda de un nuevo empleo. Respecto a las empleadas internas, este desistimiento empresarial no podía producirse entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que estuviera motivado por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

Como tercer requisito, simultáneamente a la comunicación de la extinción, el empleador debía poner a disposición del trabajador una indemnización, que debía abonarse íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades (art.11.3 RD 1620/2011, 3º párrafo). En cuanto a si el error en el cálculo de la indemnización determina la improcedencia, se venía entendiendo que no¹³⁷. La indemnización por desistimiento se calcula en función del número de años trabajados (art. 11.3 RD 1620/2011) debiendo prorratearse mensualmente los períodos de tiempo inferiores a un año.

Se presumía que el empleador optaba por el despido del trabajador y no por el desistimiento, cuando incumplía el requisito de comunicación escrita o no se ponía a disposición del trabajador la indemnización pertinente¹³⁸. Sin embargo, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no tenían tal efecto, sin perjuicio de la obligación empresarial de abonar los salarios correspondientes a dicho período o de pagar la indemnización en la cuantía correcta.

La figura del desistimiento aparece en la jurisprudencia vinculada a la declaración de despido, en ocasiones improcedente y en ocasiones, nulo. Lo primero ocurre cuando la persona empleadora no llevaba a cabo las formalidades previstas para el desistimiento¹³⁹, y aparece como una solución preferente a la nulidad, incluso podrían apreciarse indicios de vulneración de derechos fundamentales¹⁴⁰.

La jurisprudencia venía fallando que no cabe extender al desistimiento empresarial producido durante el embarazo de la trabajadora la declaración de nulidad objetiva prevista en el art. 55.5

136 Entre otras, 140. Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 3097/2023 de 27 jun. 2023, Rec. 2006/2023.

137 En 112. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1309/2022 de 26 abr. 2022, Rec. 4216/2021 (El objeto principal del litigio es determinar si la extinción de la relación laboral de una trabajadora del hogar, llevada a cabo mediante desistimiento por parte de las herederas del empleador original, fue válida o si debía ser considerada un despido improcedente debido a un error en el cálculo de la indemnización y la compensación por falta de preaviso. El tribunal debía decidir si el error en las cantidades ofrecidas a la trabajadora era excusable o inexcusable, lo que afectaría la calificación legal del cese del contrato) El empleador, al extinguir la relación laboral de la trabajadora mediante desistimiento, le ofreció una indemnización de 1.471,31 euros. Esta cantidad se calculó aplicando 7 días de salario por año trabajado, con un límite de seis mensualidades, según lo previsto en el Real Decreto 1424/1985, aplicable al contrato debido a que se inició antes de la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011. El cálculo se realizó sobre un salario mensual de 563,90 euros, que resultó ser inferior al salario real de 600 euros que reconoció el tribunal, lo que generó una diferencia en la indemnización que fue considerada excusable por el tribunal.

138 Ver la 11. Juzgado de lo Social nº. 2 de Murcia, Sentencia 74/2022 de 16 Feb. 2022, Rec. 631/2020.

139 Ver la 120. Juzgado de lo Social nº. 6 de Oviedo, Sentencia 544/2022 de 22 nov. 2022, Rec. 557/2022. En este caso, se probó que la trabajadora pasó a situación de incapacidad temporal, y el 21 de julio de 2022, el empleador la dio de baja en la Seguridad Social de manera unilateral, sin haberle comunicado previamente la decisión por escrito ni haber abonado la indemnización correspondiente, la trabajadora presentó una demanda alegando que su despido fue una represalia por su baja médica, solicitando la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del despido. El tribunal concluyó que el cese no fue voluntario y que el empleador incumplió los requisitos legales para la extinción del contrato, calificando el despido como improcedente.

140 Ver la 24. Juzgado de lo Social nº 3 de Valladolid, Sentencia 232/2022 de 12 Sep. 2022, Rec. 49/2022. La controversia principal de hecho se centra en si la extinción de la relación laboral de la trabajadora, llevada a cabo mediante un desistimiento notificado por

ET, tal y como ha sido interpretada por la doctrina constitucional y jurisprudencial, por entender que esta previsión legal viene establecida únicamente para el despido causal, disciplinario u objetivo¹⁴¹. Con apoyo en la STC 173/2013¹⁴², sin encontrarse vigente aún el RD 6/2019, considera que la doctrina establecida en dicha resolución para el desistimiento durante el período de prueba de una trabajadora embarazada resulta potencialmente aplicable a estos supuestos por lo que el “desistimiento empresarial no goza de la protección de nulidad cualificada ex art. 55.5 b) del ET, sino la propia del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, siendo necesario, por tanto, aportar un indicio razonable de móvil discriminatorio para apreciar la nulidad del cese”¹⁴³.

Conforme a este régimen, también se ha observado en la investigación que, en el contexto de la pandemia de la COVID-19, muchos empleadores acudieron a la figura del desistimiento para extinguir el contrato de trabajo con la persona empleada al servicio del hogar familiar¹⁴⁴.

Dimisión

A la dimisión solo se hace referencia en el artículo 7.2 RD 1620/2011, al señalar que el incumpli-

la empleadora en noviembre de 2021, fue justificada. La empleadora argumentó que la reducción de jornada del 99,99% concedida a la trabajadora hacía imposible la prestación efectiva de servicios, lo que llevó a la necesidad de contratar a otra persona. La trabajadora, por su parte, reclamó que la extinción de la relación laboral no fue más que un despido encubierto y solicitó que se declarara nula o, subsidiariamente, improcedente, el tribunal desestimó la alegación de la trabajadora sobre la vulneración de la garantía de indemnidad, ya que no se probó que la empleadora actuara en represalia por acciones judiciales previas. La sentencia concluyó que el desistimiento fue legal y no constituyó un despido improcedente o nulo, absolviendo así a la empleadora de las pretensiones de la trabajadora. En 11. Sentencia Juzgado de lo Social nº 2 de Murcia, Sentencia 74/2022 de 16 feb. 2022, Rec. 631/2020 (El objeto principal del litigio es determinar la nulidad (por vulneración de DDHH) o la improcedencia del despido de una trabajadora del hogar y el pago de los salarios y vacaciones adeudadas). La trabajadora prestaba servicios como empleada del hogar a tiempo completo desde el 24 de noviembre de 2016, con un salario diario de 36,94 euros. El 16 de agosto de 2020, la empleadora notificó la extinción de la relación laboral por desistimiento, ofreciendo una indemnización de 1,699.24 euros, que no fue abonada. Además, la empleadora dejó de pagarle los salarios correspondientes al período del 1 de julio al 16 de agosto de 2020 y las vacaciones no disfrutadas, sumando un total de 924.50 euros. La trabajadora presentó una demanda por despido improcedente y reclamación de estas cantidades. El tribunal desestimó la demanda de nulidad del despido por falta de pruebas de vulneración de derechos fundamentales, pero estimó parcialmente la reclamación salarial, condenando a la empleadora a pagar las cantidades adeudadas más los intereses de demora. 89. Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social, Sentencia 37/2022 de 17 Feb. 2022, Rec. 21/2022, donde se despide a la trabajadora en represalia por ejercer acciones frente a la empleadora. 196. Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño, Sentencia 91/2023 de 7 jul. 2023, Rec. 351/2022.140. Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 3097/2023 de 27 jun. 2023, Rec. 2006/2023: La trabajadora prestó servicios como empleada del hogar para el empleador desde el 4 de diciembre de 2004, con un salario mensual de 900 euros. Estuvo en situación de incapacidad temporal del 17 de marzo al 1 de abril de 2022. El 6 de abril de 2022, el empleador le notificó por burofax la extinción del contrato por desistimiento, efectiva desde el 30 de abril de 2022, ofreciéndole una indemnización de 4.744,66 euros, equivalente a 7 días por año trabajado, y la liquidación correspondiente. La trabajadora fue dada de baja en la Seguridad Social el 30 de abril de 2022. Posteriormente, interpuso una demanda por despido, alegando discriminación indirecta por razón de sexo y solicitando que su cese fuera declarado nulo o despido improcedente, lo cual fue desestimado por el tribunal. 204. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 2279/2023 de 17 oct. 2023, Rec. 1676/2023. También en STSJ Madrid, a 08 de mayo de 2024 (ROJ: STSJ M 5422/2024), habiéndose producido el desistimiento de una empleada de hogar embarazada. 141 Ver cómo el TS corrige esta interpretación que venía consolidada a través de 1. Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 1/2022 de 11 Ene. 2022, Rec. 2099/2019. se cuestiona si la notificación (por SMS) del despido cumplió con los requisitos formales y si el estado de embarazo fue comunicado adecuadamente y considerado en el despido. Según el artículo 11.4 del RD 1620/2011, para que el desistimiento sea válido, debe notificarse de manera clara y se debe poner a disposición del trabajador una indemnización simultáneamente. En este caso, el hecho de que la trabajadora firmara “no conforme” el documento de cese indica que no estuvo de acuerdo con las condiciones del despido. Además, la falta de claridad en la comunicación y la posible ausencia de una indemnización adecuada en el momento de la notificación refuerzan la posición de la demandante de que no se trató de un desistimiento válido, sino de un despido improcedente. Esto apoya la declaración de nulidad del despido, otorgándole la protección y los derechos correspondientes. En primera instancia, se declaró la improcedencia del desistimiento, sin condena a la readmisión, pese a que la sentencia del TS señala que “el embarazo (“hecho biológico incontrovertible”, STC 240/1999, de 20 de diciembre) es un elemento diferencial que, “por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres” (STC 182/2005, de 4 de julio, con cita de anteriores sentencias). Y es notorio, asimismo, que son las mujeres a las que de forma absolutamente mayoritaria se les aplica el RD 1620/2011, sobre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”.

142 RTC 2013/173.

143 Ver las STSJ Madrid 14 de febrero de 2014 (ROJ STSJ M 1732/2014); SSTSJ Cataluña 7 de octubre de 2014 (ROJ STSJ CAT 9769/2014), Extremadura, 15 de septiembre de 2016 (ROJ STSJ EXT 746/2016) y Asturias, 12 de septiembre de 2014 (ROJ STSJ AS 2595/2014).

144 Ver la 113. Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1273/2022 de 12 abr. 2022, Rec. 3997/2021. Y la 10. Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 358/2022 de 25 feb. 2022, Rec. 2177/2021. El objeto del proceso es determinar la validez del desistimiento del empleador en la extinción de los contratos de trabajo de las empleadas del hogar durante la pandemia COVID y si este constituye un despido improcedente. Subsidio por falta de actividad debido al COVID (Reconocido en el fallo).

También la 171. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 467/2023 de 30 ene. 2023, Rec. 4275/2022. 31. Juzgado de lo Social nº 1 de Avilés, Sentencia 71/2022 de 2 Mar. 2022, Rec. 665/2020 (El empleador, a través de su hija, notificó a la trabajadora la extinción del contrato de trabajo y le puso a disposición una suma de 1.560,30 euros en concepto de indemnización. Dado

miento de carácter grave por parte de la persona empleadora de sus obligaciones en materia de seguridad y salud es una causa justa de dimisión.

En el estudio realizado son frecuentes las sentencias donde se discute si hubo desistimiento o baja voluntaria, esto es, extinción a instancia de la parte empleadora o extinción a instancia de la parte trabajadora. Cuando no está claro si ha existido tal dimisión, sin poder acreditarse la voluntad de extinguir su contrato por la parte trabajadora¹⁴⁵, se entiende que ha existido más bien un despido¹⁴⁶. Además, en un caso en el que la persona empresaria dio de baja a la trabajadora en la SS, sin comunicación ni formalidad alguna, el despido tácito se declaró improcedente¹⁴⁷. Sin embargo, la persona trabajadora debe probar el despido verbal realizado, de lo contrario, se ha entendido que existe más bien una dimisión¹⁴⁸.

que la trabajadora había trabajado desde el 1 de agosto de 2016 hasta el 8 de noviembre de 2020, esto equivale a aproximadamente 12 días de salario por año trabajado, que es la indemnización legal establecida para el desistimiento en el servicio del hogar familiar según el Real Decreto 1620/2011.) 37. Juzgado de lo Social n. 4 de Murcia, Sentencia 91/2022 de 14 mar. 2022, Rec. 773/2020.

145 Ver la 91. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 279/2022 de 8 feb. 2022, Rec. 2393/2021.

146 Ver la 27. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, Sentencia 269/2022 de 25 abr. 2022, Rec. 50/2022: El tribunal consideró que la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas requiere un acuerdo con la empleadora, lo cual no se logró. La falta de acuerdo y la no reincorporación tras este periodo se interpretaron como una indicación de la voluntad de la trabajadora de no regresar al trabajo.

En 120. Juzgado de lo Social n° 6 de Oviedo, Sentencia 544/2022 de 22 nov. 2022, Rec. 557/2022. En este caso, se probó que la trabajadora pasó a situación de incapacidad temporal, y el 21 de julio de 2022, el empleador la dio de baja en la Seguridad Social de manera unilateral, sin haberle comunicado previamente la decisión por escrito ni haber abonado la indemnización correspondiente, la trabajadora presentó una demanda alegando que su despido fue una represalia por su baja médica, solicitando la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del despido. El tribunal concluyó que el cese no fue voluntario y que el empleador incumplió los requisitos legales para la extinción del contrato, calificando el despido como improcedente. Lo mismo sucede en 13. Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 1922/2022 de 22 abr. 2022, Rec. 932/2022. El objeto del litigio es la impugnación por parte de una trabajadora de su despido por desistimiento del empleador, alegando discriminación y acoso, y solicitando la nulidad del mismo. La trabajadora, empleada del hogar desde el 24 de junio de 2018 con un salario mensual de 743 euros por 25 horas semanales, fue notificada el 9 de febrero de 2021 de la extinción de su contrato por desistimiento del empleador, efectiva desde el 2 de marzo de 2021, con un preaviso de 20 días y una indemnización de doce días por año de servicio. La trabajadora estaba en situación de incapacidad temporal desde el 13 de noviembre de 2020 debido a una contusión en el tobillo derecho, y la empleadora, jubilada desde el 31 de agosto de 2020, no contrató a un nuevo empleado del hogar tras el desistimiento. La trabajadora alegó que el despido fue motivado por su baja médica prolongada y acusó de discriminación y acoso, pero el tribunal desestimó su demanda al no encontrar pruebas concluyentes de discriminación ni de hostigamiento, y consideró que la baja médica no constituía una discapacidad bajo la normativa aplicable.

140. Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 3097/2023 de 27 jun. 2023, Rec. 2006/2023: La trabajadora prestó servicios como empleada del hogar para el empleador desde el 4 de diciembre de 2004, con un salario mensual de 900 euros. Estuvo en situación de incapacidad temporal del 17 de marzo al 1 de abril de 2022. El 6 de abril de 2022, el empleador le notificó por burofax la extinción del contrato por desistimiento, efectiva desde el 30 de abril de 2022, ofreciéndole una indemnización de 4.744,66 euros, equivalente a 7 días por año trabajado, y la liquidación correspondiente. La trabajadora fue dada de baja en la Seguridad Social el 30 de abril de 2022. Posteriormente, interpuso una demanda por despido, alegando discriminación indirecta por razón de sexo y solicitando que su cese fuera declarado nulo o despido improcedente, lo cual fue desestimado por el tribunal. Y la 204. Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 2279/2023 de 17 Oct. 2023, Rec. 1676/2023.

147 Ver las STS 14-2-2022 (ROJ STS 579/2022); 136. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 243/2023 de 10 Mar. 2023, Rec. 1426/2022 (El objeto principal del litigio es determinar si la relación laboral entre la trabajadora, empleada de hogar interna, y su empleadora terminó por baja voluntaria de la trabajadora o por despido improcedente por parte de la empleadora. La controversia se centra en si la empleadora tuvo la intención unilateral de finalizar el contrato tras la ausencia de la trabajadora por más de 30 días de vacaciones, y si esta acción constituye un despido improcedente con derecho a indemnización para la trabajadora. a empleadora dio de baja a la trabajadora en la Seguridad Social después de que esta excediera los 30 días de vacaciones permitidos, mientras que la trabajadora sostiene que su intención no era abandonar el empleo sino simplemente prolongar su estancia en su país de origen. La secuencia de comunicaciones entre ambas partes y la actuación de la empleadora al darla de baja son puntos clave en la determinación de los hechos. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, para resolver el caso, analizó la secuencia de hechos y las comunicaciones entre la trabajadora y la empleadora, concluyendo que la baja en la Seguridad Social cursada por la empleadora el 30 de junio de 2022 no fue una dimisión voluntaria de la trabajadora, sino una manifestación de la voluntad unilateral de la empleadora de terminar la relación laboral, constituyendo así un despido improcedente. El tribunal aplicó el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia relevante, que establece que una incomparecencia prolongada del trabajador puede justificar un despido disciplinario o tener eficacia extintiva del contrato solo si se infiere claramente la voluntad del trabajador de cesar en sus servicios, lo cual no se dio en este caso. Además, el tribunal consideró que la decisión de la empleadora de retractarse de su acuerdo inicial de descontar los días de ausencia de la nómina y proceder a dar de baja a la trabajadora sin su consentimiento fue una acción concluyente que evidenció la intención inequívoca de terminar la relación laboral, por lo que se declaró la improcedencia del despido y se ordenó una indemnización a favor de la trabajadora. 143. Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 905/2023 de 27 jun. 2023, Rec. 593/2023.

145. Juzgado de lo Social n° 4 de Badajoz, Sentencia 20/2023 de 26 Ene. 2023, Rec. 129/2022: La trabajadora prestó servicios como empleada de hogar desde el 6 de marzo de 2020 hasta el 21 de febrero de 2022, con un salario mensual de 225,37 euros, incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias. El 21 de febrero de 2022, la trabajadora recibió un mensaje de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) informándole de su baja en el sistema, sirviendo como notificación de cese sin una comunicación formal por escrito de la empleadora. La empleadora dejó de abonar a la trabajadora la cantidad de 571,57 euros, correspondiente a salarios no pagados y compensaciones por vacaciones no disfrutadas.

148 151. Juzgado de lo Social n° 1 de Cuenca, Sentencia 17/2023 de 27 abr. 2023, Rec. 16/2023: La trabajadora prestó servicios como

Finalización del contrato

El RD 1620/2011 preveía que esta relación especial podía ser indefinida o temporal, en remisión al ET (por entonces, ET 1995). En defecto de pacto expreso no existía la presunción de pactarse con duración de un año. Según el art. 5.2 RD 1620/2011, de tener duración superior a 4 semanas y no pactarse expresamente lo contrario, se presumía indefinido y a jornada completa. Tampoco existía presunción de que se celebrara el contrato a prueba, sino que es algo que debía pactarse de forma expresa (art. 6.2 RD 1620/2011).

Por otro lado, remitimos a lo señalado respecto al desistimiento para la extinción anticipada. La exposición de motivos (en adelante EdM) del RD 1620/2011 explicaba que mejoraba “la regulación hasta ahora vigente, en un sentido más protector y garantista de los derechos del trabajador”. En primer lugar, la EdM decía que

por una parte, se exige la comunicación por escrito de la decisión del empleador de desistir de la relación laboral, con manifestación clara e inequívoca de que la causa de la extinción del contrato es el desistimiento y no otra; en segundo lugar, se incrementa la indemnización en este supuesto, pasando de siete a doce días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades (art.11.3 RD 1620/2011),

Sin embargo, hemos de indicar que la indemnización se igualó, no a la proveniente del despido, sino a la que procede de la finalización de contrato temporal. Ello cuestiona el sentido protector del cambio que proclamaba la EdM, ya que, más bien, adecuaba esta regulación con la normativa mínima. Se añadía también que la notificación a la persona empleada de hogar debía realizarse de manera que constase “de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa”.

Nueva regulación. La extinción tras el RD-Ley 16/2022

Con posterioridad al instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011 de 5 de diciembre 2022, se aprobó una nueva norma para esta relación especial, el Real Decreto-ley núm. 16/2022 de 6 de septiembre¹⁴⁹, vigente desde el 9 de septiembre de 2022.

El RD-Ley 16/2022 no deroga, sino que modifica el RD1620/2011 (art.5º RDL 16/2022), de manera que revisa el régimen jurídico del trabajo del servicio del hogar¹⁵⁰, con el objetivo de equipararlo, según comienza su EdM, a las de las personas trabajadoras por cuenta ajena¹⁵¹. Considera, como señala la EdM de la norma, que existe “un alto porcentaje de las personas que desarrollan en España actividades en servicio del hogar” que no son españolas, “con lo que el trato diferenciado en sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social puede tener consecuencias sociales que, incluso, podrían ser constitutivos de discriminación por razón de origen racial o étnico, que se prohíbe de manera explícita en el artículo 4.2.c) del Estatuto”. Cabe indicar que, a esta nueva regulación,

empleada del hogar en el domicilio de la demandada desde el 8 de marzo de 2022 hasta el 23 de noviembre de 2022. Inicialmente trabajó como interna con un salario de 900 euros al mes y, desde el 1 de septiembre de 2022, como externa con un salario de 700 euros al mes. La trabajadora dejó de prestar servicios el 23 de noviembre de 2022 y envió un mensaje de voz a la esposa de uno de los hijos de la demandada indicando que dimitía por motivos de salud y personales. Posteriormente, envió un burofax a la demandada solicitando una carta de despido o readmisión. La demanda inicial fue desestimada por falta de pruebas de un despido verbal y se concluyó que hubo una dimisión voluntaria.

¹⁴⁹ BOE núm. 216, de 08/09/2022.

¹⁵⁰ Modifica los arts. 3.b), 5 y 11, por Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre (BOE-A-2022-14680).

¹⁵¹ En su EdM señala “tiene como objetivo equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena”.

contribuyó determinada normativa supranacional¹⁵² y la eficacia directa de una sentencia del STJUE¹⁵³, declarativa de discriminación en materia de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar.

En este contexto, el RDL 16/2022, de 6 septiembre, modifica el RD 1620/2011, introduciendo modificaciones en el régimen jurídico de extinción del contrato de esta relación especial, además de otras normas vinculadas (ET, Ley General de Seguridad Social, en adelante LGSS, Reglamento cotización, etc.) cuyas reformas versan sobre condiciones laborales, Seguridad Social, seguridad y salud y formación.

En lo referente a la materia de extinción, con la reforma del RDL 16/2022, se da una nueva redacción al art. 11 RD 1620/2011. Los cambios operados pueden resumirse, en primer lugar, en la eliminación de la figura del desistimiento¹⁵⁴, previsto únicamente para esta relación especial. En segundo lugar, se ha simplificado la extinción en dos bloques de causas: por un lado, las causas comunes del art. 49.1 ET y por otro, a un nuevo listado.

La extinción derivada de las causas comunes del art. 49.1 ET no supone novedad respecto a la regulación anterior. Se mantiene la excepción de la extinción a causa de fuerza mayor, despido colectivo y despido objetivo (art.11.1 RD 1620/2011), aunque estos supuestos se agrupan ahora “salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”.

Por lo tanto y como hemos referido, las causas de extinción de la relación laboral común del ET son aplicables también a esta relación especial de empleo de hogar. No obstante, no queda claro si, con esta remisión al ET, la extinción por fallecimiento del empleador puede implicar ya la indemnización equivalente a un mes de salario (art. 49.1 g) ET); algo que se había excluido hasta el momento.

El segundo bloque de causas de extinción añade tres nuevos supuestos introducidos por el RD-Ley 16/2022 (art.11.2 RD 1620/2011) y que se concretan en las siguientes: La primera es la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida, como la pérdida del trabajo de la persona empleadora. No se especifica el modo en que se acredita esta disminución para comunicarla a la trabajadora. Por ejemplo, en la STSJ Madrid, de 13 de septiembre

¹⁵² En cuanto a la normativa supranacional y con respecto a las condiciones laborales se requería incorporar al ordenamiento español el Convenio 189 OIT sobre condiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, según el cual los trabajadores y las trabajadoras domésticos no pueden tener un nivel de protección inferior ni un trato menos favorable que el resto de las personas trabajadoras (incluidas las condiciones de seguridad y salud laboral). España ratificó este convenio más adelante mediante instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011(BOE núm. 79, de 3 de abril de 2023).

¹⁵³ Además, la STJUE de 24 febrero 2022 (C-389/20) había fallado 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 feminizado (sólo el 0,21% son hombres).

¹⁵⁴ Recordemos que, en la redacción anterior del art. 11, el desistimiento podía decidirse en cualquier momento del transcurso de la relación laboral y comunicarse por escrito en el que conste, de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa, a lo que se añadía la exigencia de dos requisitos adicionales, que consistían en llevar a cabo un preaviso de al menos siete días como regla general, veinte días, si la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, aunque el empleador podía sustituirlo por “una indemnización equivalente a los salarios de dicho período, que se abonarán íntegramente en metálico”; durante el preaviso el empleado que preste servicios a jornada completa tiene derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo. El segundo requisito era la puesta a disposición de la persona trabajadora, simultáneamente, de una indemnización “en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades”, abonada íntegramente en metálico. La indemnización de doce días solo resultaba aplicable a los contratos suscritos a partir de la fecha de entrada en vigor del RD 1620/2011 (DT 1ª en relación con la DF 3 RD 1620/2011).

de 2024¹⁵⁵, vemos que se acredita mediante prueba documental de los ingresos de la unidad familiar, disminuidos tras el fallecimiento de un integrante, frente a los gastos de la trabajadora¹⁵⁶.

La segunda es la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar, como la asunción de las tareas de cuidados por parte de una entidad pública o el cambio dentro de la unidad familiar. Tampoco se especifica cómo se acreditan tales modificaciones ni si se debe probar que la amortización del puesto de trabajo solucionaría las necesidades alegadas en la comunicación a la persona trabajadora¹⁵⁷.

Por último, la nueva causa para la extinción se refiera a una pérdida de confianza de la empleadora fundamentado en el comportamiento de la trabajadora. Esa decisión de la empleadora deberá basarse en circunstancias valorables objetivamente¹⁵⁸, aunque la norma no señala cómo se deben acreditar éstas. Dicha causa última engloba una amplia casuística en la que encajarían supuestos variados de pérdida de confianza. De esta forma, encontramos sentencias donde se declara procedente el despido de una empleada de hogar por hechos descritos en la carta de despido no discutidos por la persona trabajadora, por “maltrato a una anciana” (STSJ Madrid, a 19 de julio de 2024¹⁵⁹). En cualquier caso, conviene señalar que estos tres nuevos tipos de modalidades de extinción funcionan a instancia de la persona empleadora, al igual que operaba la figura del desistimiento.

155 ROJ STSJ M 10859/2024.

156 “la disminución de ingresos de la unidad familiar, ha quedado plenamente acreditada, y si bien puede considerarse que la misma se inició al fallecer D. Jesús , inicial empleador de quien ahora recurre, hecho acontecido en noviembre de 2021, no es menos cierto que la misma se ha mantenido desde ese momento, y perduraba en diciembre de 2022 en que se acuerda la extinción del contrato, habiendo beneficiado a la demandante el mantenimiento de su relación laboral pese a que ya concurría una causa válida de extinción. En el hecho probado quinto se afirma que el importe de la pensión de Doña Angelina, quien aparece como empresaria de Doña Visitación, es de 1.617,87 euros mensuales, debiendo hacer frente con tal importe (al no figurar otras rentas ni ingresos de otro tipo), no solo al salario de su empleada de hogar de 1.166,67 euros/ mes, sino también a su seguridad social, y al resto de gastos de mantenimiento de la familia, básicamente, la comida de ambas, y los gastos del inmueble en que residían. Y frente a esa situación, aunque dentro del fundamento de derecho segundo, ya se hace constar que “por la parte demandada ha quedado demostrado que la unidad familiar ha visto reducidos sus ingresos considerablemente. Así, los documentos 16 a 19 aportados por la parte demandada acreditan que los ingresos de la unidad familiar han quedado reducidos a unos 1.300 euros mensuales...”, entendiéndose que la diferencia entre ambos importes deriva de su cómputo como bruto o neto, importe claramente insuficiente para afrontar el coste económico de tener contratada a una persona como empleada del hogar”.

157 En STSJ Galicia, a 17 de octubre de 2024 (ROJ: STSJ GAL 7067/2024) Se señala como acreditación de la modificación de circunstancias: “La razón que motiva la adopción de dicha medida son las nuevas circunstancias surgidas en la situación familiar, y que se pueden concretar en una modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar debido a un empeoramiento en el estado de salud de la cabeza de familia, y dado que ésta necesita de una serie de “atenciones especiales” para las que Ud. no está formada, debemos proceder a la amortización de su puesto de trabajo”. En la carta se añadía: “Por todo ello, en aplicación de lo establecido en el Art. 56 del Estatuto de los Trabajadores, queda Ud. despedida con efectos de fecha 31 de diciembre de 2023, comunicándole asimismo que, aun entendiéndose que existe causa justificada para su despido, por economía procesal se reconoce la improcedencia del despido, por lo que tiene a su disposición la indemnización de 33 días por año trabajado y que asciende a un total de 2.620€ además de la liquidación y finiquito que hasta a la fecha le corresponde”. En STSJ Asturias, a 08 de octubre de 2024 (ROJ: STSJ AS 2371/2024) es “La jubilación de la demandada, el menor importe de la pensión respecto del salario que percibía en situación de activo, y la evidente disponibilidad de tiempo libre en situación de jubilación. Señala esta sentencia que “Esta no es una relación laboral que se rija por las leyes del mercado en términos económicos propios de una empresa, por ello no es preciso acreditar una situación de desequilibrio o de insuficiencia de recursos al modo de una situación económica negativa; situaciones estas que subyacen en los argumentos de la recurrente sobre inexistencia de causa. La norma se refiere tan solo a la disminución de ingresos y en este caso está acreditada por el cambio de situación de la demandante, única componente de la unidad familiar”

158 En STSJ Madrid, a 12 de septiembre de 2024 - ROJ: STSJ M 10538/2024 sólo dice que la notificación detallaba las causas que motivaban la pérdida de confianza” 1. Por grabaciones a la empleadora y a su marido con el teléfono móvil de la empleada del hogar, sin previo aviso, así como los deberes de buena conducta que debe presidir la relación laboral que, como esta, tiene unos componentes en los que la buena fe es absolutamente necesaria para el mantenimiento de la armonía. 2. Falta de coherencia y ocultación de la verdad en las manifestaciones de la empleada del hogar relativas a su deseo de terminar su relación laboral en el domicilio para marcharse a trabajar a un geriátrico, lo que ha llevado a causar graves daños y perjuicios a la empleada del hogar y a terceras personas al verse obligada a iniciar un proceso de contratación que la empleada no ha parado. 3. Dados los antecedentes de la empleada del hogar en su entorno familiar en situaciones de conflicto la empleadora y su marido han perdido la confianza de que la empleada, ante el reciente conflicto surgido en el hogar, sepa manejarse bien en esta situación con niños pequeños, dada la necesidad de confianza plena en la persona que está a cargo de sus hijos. 4. Falsedad en las declaraciones de la empleada del hogar en relación con su propia documentación. En dicha carta de despido pone a su disposición la indemnización correspondiente al salario de doce días de servicio por año trabajado con el límite de seis mensualidades (2.403,77€), y una indemnización adicional en compensación por el plazo de preaviso (828,49€) y liquidación de finiquito en la suma de 1.411,42€. - Doc. Más 1 de la demanda”

159 ROJ: STSJ M 9504/202.

En cuanto a la forma para hacer efectiva la extinción (art. 11.2 del Real Decreto 1620/2011, en su redacción vigente) se establece la forma escrita “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”, el preaviso de siete días o veinte, si la relación laboral superaba el año, y la puesta a disposición simultánea de la indemnización a favor de la persona trabajadora. Ello recuerda, como se ha visto, a la figura del desistimiento.

Esta condición de preaviso incluye el derecho de la persona trabajadora a jornada completa a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo, sin merma en su retribución; permiso que puede ser sustituido por el abono los salarios correspondientes a dicho período.

La simultánea indemnización a la trabajadora, en base a las causas justificadas del art. 11.2 del Real Decreto 1620/2011, en su redacción vigente debe ser “en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades”. Se trata de la misma fórmula que la prevista en la regulación anterior para el supuesto de desistimiento por el empleador con un máximo de seis meses. Si existe error excusable en el cálculo o puesta a disposición de la indemnización, éste puede subsanarse y no por ello dará lugar a la declaración de improcedencia del despido.

Asimismo, se mantienen otros requisitos más concretos, como en referido a trabajadoras internas, que no podrá llevarse a cabo entre las diecisiete y las ocho horas del día siguiente, salvo falta muy grave de lealtad y confianza.

La extinción que incumpla los requisitos de forma en su notificación o en la puesta a disposición de la indemnización, salvo error excusable en el cálculo de la indemnización¹⁶⁰, da lugar a la declaración de improcedencia, con una indemnización correspondiente a la prevista para el despido improcedente en la relación laboral común (art. 56 ET 2015), presumiéndose que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores (art. 11.3 ET, en relación con los artículos 54,55 y 56 ET). Esto le obliga a abonar esa indemnización y, si se trata de error, subsanarlo.

Entre las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido, en este régimen especial, no se contempla el devengo de salarios de tramitación (al igual que en la relación laboral común, tras RD 3/2012). Tampoco se da al empresario la opción por la readmisión, aunque alguna sentencia contemplaba que sí¹⁶¹.

Tal como vimos, se mantiene la consideración de que dar de baja en la Seguridad Social por decisión unilateral de la persona empleadora constituye un despido tácito y por lo tanto es susceptible de declararse improcedente. Asimismo, se considera despido improcedente y no dimisión, la tramitación de la baja en la Seguridad Social de una empleada de hogar que regresa de sus vacaciones a su país de origen excediendo los treinta días a los que tenía derecho, sin autorización de la empleadora, al no poder adquirir o cambiar otro billete de vuelta¹⁶².

¹⁶⁰ Las sentencias deben motivar si el error es excusable, para determinar si nos encontramos ante despido o desistimiento. En este sentido, (STS, a 22 de mayo de 2024 - ROJ STS 2899/2024).

¹⁶¹ Ver la STS, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 145/2022 de 14 de febrero de 2022, Recurso 4897/2018.

¹⁶² Ver la STSJ Madrid 10 de marzo de 2023 (ROJ STSJ M 2953/2023).

En todo caso, el despido podrá ser declarado nulo si vulnera un **derecho fundamental o libertad pública de la persona trabajadora al servicio del hogar familiar** o bien si obedece a motivos discriminatorios por razón de sexo, como el embarazo o el ejercicio de sus derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, salvo que se acredite la causa disciplinaria alegada¹⁶³. El despido de una persona trabajadora al servicio del hogar familiar a causa de su embarazo es considerado nulo¹⁶⁴, por lo que se condena a la empleadora a la indemnización propia del despido improcedente (no a la readmisión) y al abono de los salarios de tramitación¹⁶⁵, así como, si se ha solicitado, a una indemnización adicional modulable por el juzgador¹⁶⁶; al igual que en el despido considerado nulo por garantía de indemnidad¹⁶⁷. También será nulo el despido si se realiza en respuesta al ejercicio a la tutela judicial efectiva de la víctima de violencia de género o sexual para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Como comentamos anteriormente, no cambia el hecho de que la jurisprudencia no otorga una solución única a los efectos de la declaración de nulidad del despido de la persona trabajadora al servicio del hogar familiar. Encontramos sentencias que consideran que, en esta relación laboral, la confianza con el empleado es básica, de modo que prevalece el derecho a la intimidad personal y familiar lo que impide condenar al empleado a readmitir al trabajador¹⁶⁸. Sin embargo, también encontramos sentencias en las que la readmisión como consecuencia de la declaración de nulidad es obligatoria¹⁶⁹. En uno u otro supuesto, la persona empleadora debe abonar los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la notificación sentencia declarando su nulidad¹⁷⁰.

Cabe destacar, por último, que el control del cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo al servicio del hogar familiar se realiza por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) (art.13 Ley 23/2015; en relación con art.12 RD 1620/2011). En todo caso, rige aquí la particularidad, que se ampliará, de que, al tratarse el centro de trabajo sometido a inspección del domicilio de la persona física afectada, debe obtenerse consentimiento expreso o, en su defecto, autorización judicial para acceder al mismo.

Conclusiones

Este capítulo ha mostrado la ambivalencia de las reformas en el régimen jurídico-laboral del empleo de hogar. Por una parte, se observa una tendencia consolidada a la homologación de esta categoría con las generales del empleo por cuenta ajena. Por otra parte, la regulación de los supuestos de extinción de los efectos del contrato laboral son un buen campo de ejemplos sobre la continuidad de la posición subordinada de este grupo en el contexto de las relaciones laborales. Esto se hace evidente en algunas regulaciones que destacamos para concluir.

163 Es válida la prueba de videovigilancia de la que no fue advertida la empleada de hogar despedida por robo cuya autoría se acredita por esa vía. Se entiende que existe una justificación seria y la prueba era idónea, necesaria y proporcionada al instalarse de forma temporal enfocando únicamente al armario donde se ubicaba la caja fuerte. En este supuesto excepcional se permite que el empleador no informe de su existencia al empleado ni coloque el distintivo de protección de datos para proteger sus intereses privados (TS 22-7-22, EDJ 645949).

164 STSJ Cataluña, a 04 de junio de 2024 (ROJ: STSJ CAT 5695/2024).

165 Ver la STSJ Madrid, a 31 de mayo de 2024 (ROJ: STSJ M 6802/2024).

166 Ver las STSJ Madrid 24-11-08 (EDJ 309456; 20-11-18, EDJ 714318) y STSJ Burgos 7-9-10 (EDJ 190683).

167 Ver la STSJ Cataluña 22-7-19 (ROJ STSJ CAT 6148/2019).

168 Ver la STSJ Madrid 2-10-20 (EDJ 795075).

169 Ver la STSJ Sevilla 14-7-22 (EDJ 694408).

170 Ver la STS 29-1-20 (EDJ 512236)

En materia de extinción, la diferencia principal del nuevo régimen establecido mediante el RD-Ley 16/2022 es la sustitución del sistema de extinción por desistimiento unilateral del empleador por un sistema de despido causal, basado en las causas generales de despido objetivo del ET, pero con el añadido de tres específicas, para adaptar esos supuestos de hecho a la realidad del empleo de hogar (art. 11.2 RD 1620/2011). Entre esas últimas destaca la causa de “pérdida de confianza”. Con su inclusión, la doctrina podía presumir que se hacía una traslación de esa figura abierta a la voluntad de la empleadora del desistimiento. Ahora que hemos podido examinar la evolución jurisprudencial, aunque con la prudencia que aconseja un periodo breve de resoluciones judiciales analizadas, puede confirmarse de manera provisional esa hipótesis y proponer que su funcionamiento práctico y su interpretación jurisprudencial se asemejan a la del extinto desistimiento.

En segundo lugar, la indemnización acordada para esas causas de despido objetivo sigue fijada en los doce días por año trabajado (art. 11.2 del modificado RD 1620/2011), lo que se parece más, de nuevo, al régimen anterior del desistimiento que a su homologación con las indemnizaciones propias del despido objetivo ex ET.

En tercer lugar, los supuestos abiertamente discriminatorios de extinción, aquellos en los que la decisión unilateral de la empleadora vulnera algún derecho fundamental de la trabajadora tienen una consecuencia equiparable a la general de nulidad del despido. Es mayoritaria la jurisprudencia que reconoce así la indemnización por despido improcedente y la posibilidad de recibir una indemnización por los daños causados por la vulneración de ese derecho fundamental, pero es excepcional la que establece la obligación de readmitir a la trabajadora. El ámbito de intimidad en que se prestan estos servicios sigue siendo una base suficiente para esta diferencia. La misma puede considerarse plausible desde una perspectiva pragmática, incluso para la seguridad y bienestar de la propia trabajadora, pero da idea de la especialidad del régimen y reabre la pregunta de quién debe soportar los riesgos de esa especialidad.

Entendemos que, sin perjuicio de otros supuestos, en todos estos campos existe campo aún para el avance en la equiparación de derechos entre las trabajadoras de hogar y la generalidad de las personas trabajadoras, de modo que no sea posible establecer ninguna relación de discriminación, siquiera sea indirecta, entre este régimen en razón del género y la situación de extranjería y/o bajos ingresos que viven de forma habitual estas trabajadoras.

Grupo III. El impacto de los cambios normativos del Real Decreto-Ley 16/2022 sobre el empleo en el hogar en el ámbito de la protección social. Análisis normativo y jurisprudencial.

Esther Carrizosa Prieto¹⁷¹

Introducción. Trabajo doméstico y protección social

Una de las materias menos afectada por la evolución normativa del Derecho del Trabajo ha sido el del trabajo desempeñado en el ámbito del hogar familiar, esto es, el trabajo doméstico. Su consideración actual sigue siendo la relativa a una relación laboral de carácter especial (art. 2.1 ap. b del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido

¹⁷¹ Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pablo de Olavide.

del ET). Conforme a ello, y aunque se considera trabajo asalariado desde la primera redacción del Estatuto (1980), cuenta con una regulación específica, actualmente el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre (en adelante RD 1620/2011), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, justificada durante años en las múltiples peculiaridades o singularidades que afectan a esta prestación de servicios.

La primera de ellas radica en las especialidades que presenta el lugar o centro de trabajo, esto es, el domicilio familiar, con todas las garantías que requiere la protección de la privacidad individual y familiar y que obstaculizan considerablemente cualquier actuación de inspección y control (directo) de las condiciones en que se realiza el trabajo. La segunda se concreta en la relación de especial confianza que existe o debe existir entre el titular del hogar familiar (y el resto de sus integrantes) y la persona trabajadora, lo que ha propiciado un régimen mucho más flexible en la extinción del contrato de trabajo a través del desistimiento del empleador, aunque también serias y constantes suspicacias en torno a la propia existencia de la relación laboral.

A estos rasgos distintivos, a los que parece haberse dado más trascendencia de la que tienen en realidad, se une la concepción del trabajo doméstico como un trabajo poco productivo en términos socioeconómicos (Grau 2019: 50), lo que conlleva: una minusvaloración del trabajo realizado, en el que la subordinación o dependencia está tan acentuada que lo acerca más al servilismo que al trabajo asalariado; una noción del empleador (el titular del hogar familiar) que no se considera empresario a efectos socioeconómicos y que, precisamente por ello, se le exigirían menos responsabilidades laborales; y, por último, unas determinadas connotaciones sociológicas de las personas que se encuadran en el sector (alta tasa de feminización, elevada proporción de personas migrantes e informalidad) que parecen reforzar la tendencia a minorar la exigencia de las reglas aplicables (Lozano 2023: 716).

Estas consideraciones han incidido también en el régimen de protección social que resulta aplicable, puesto que, desde su configuración, ha ostentado especialidades en múltiples aspectos, desde la configuración de las bases de cotización que requieren las distintas contingencias hasta la exclusión de algunas de ellas, significativamente el desempleo. Todo ello se ha justificado en una cierta presunción de proliferación del fraude que es plenamente perceptible en el ámbito jurisprudencial, donde la mayoría de las controversias se han centrado, y se centran aún hoy, en la existencia real o ficticia de la relación contractual y, como consecuencia, en el indebido encuadramiento en el sistema de Seguridad Social (en adelante, SS).

Sin embargo, los cambios demográficos, sociales y culturales acontecidos en los últimos años están haciendo emerger una concepción del trabajo doméstico mucho más profesionalizante que, a raíz de determinados factores jurídicos relevantes y del auge de las prestaciones de cuidados, ha impulsado cambios normativos que lo aproximan considerablemente al trabajo asalariado común, también en lo que se refiere a las medidas de protección social. Esta circunstancia también se aprecia en los pronunciamientos jurisprudenciales analizados, en los que, en segundo lugar, predominan aquellos que se centran en el reconocimiento de la prestación de desempleo extraordinaria arbitrada para hacer frente a la crisis generada por la COVID-19 y, en tercer lugar, los que aplican directamente, a falta de transposición del Derecho de la UE, los preceptos de las Directivas comunitarias en la materia.

En esta evolución hacia la profesionalización, un paso importante, aunque no definitivo, lo constituyó la aprobación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación

laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (Grau 2019: 75) que, en cuanto objetivos prioritarios, consiguió: a) fortalecer los derechos de las personas trabajadoras, aplicando la regulación estatutaria en instituciones nucleares de la relación laboral (salario en metálico y salario en especie, fijación del horario de trabajo de común acuerdo entre las partes, incremento del descanso entre jornadas, carácter consecutivo del disfrute del descanso semanal y fijación en treinta y seis horas, disfrute de los permisos recogidos en el art. 37 ET, mejora del régimen jurídico de las vacaciones, reconocimiento de los tiempos de presencia y de las distintas fórmulas para su compensación, limitaciones en el tiempo de trabajo para los menores de dieciocho años, aplicación del régimen extintivo ex art. 49 ET con algunas salvedades; b) potenciar la estabilidad en el empleo, a través de la sujeción a las reglas de contratación temporal estatutarias; c) reforzar la transparencia, garantizando la prohibición de discriminación en el acceso al empleo y las obligaciones del empleador en materia de información respecto a las condiciones de trabajo.

Desde la perspectiva de la protección social (Benito 2022: 14), la cobertura de gran parte de las contingencias se había articulado, desde 1970, a través de un régimen especial de protección social (Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regulaba el Régimen Especial de la SS del servicio doméstico). No obstante, desde la adopción del Pacto de Toledo (1995), los acuerdos sociales en materia de SS han apostado por la simplificación e integración de los regímenes de protección social; circunstancia que determinó finalmente la integración de este Régimen Especial en el Régimen General de la SS, como un Sistema especial que debía equipararse de forma paulatina al Sistema general¹⁷². En consecuencia, desde el 1 de enero de 2012, la protección de las personas que prestan sus servicios en el hogar familiar cuenta con regulación específica en la Sección 1ª de Capítulo XVIII del Título II del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS).

Sin embargo, esta integración no supuso la derogación de las normas especiales sobre los distintos aspectos de la protección social, sino únicamente un primer paso para la equiparación progresiva con la protección dispensada al trabajo asalariado. Dicha equiparación se ha visto impulsada considerablemente con la aprobación 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 (en adelante RDL 16/2022) en cuanto modifica importantes aspectos del régimen jurídico aplicable.

Así, en materia de seguridad social, la nueva disposición efectúa importantes equiparaciones con el régimen general, en ocasiones por expresa regulación, en otras, por aplicación supletoria de aquel. Pero, sin duda, la novedad más importante es el reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, no tanto por reconocimiento expreso, como por la derogación del art. 251.d) de la LGSS que excluía de esta protección a las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Por otro lado, como novedad también reseñable en materia de prevención de riesgos laborales, el RDL 16/2022 ha suprimido la exclusión de las personas empleadas de hogar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Efectivamente, la DA 18ª dispone que

las personas trabajadoras al servicio del hogar 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 establecerán en la regulación reglamentaria.

¹⁷² Ver la DA 39ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de SS.

Conforme a ello, en septiembre de 2024, se aprobó el Real Decreto 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, que será analizado en el último apartado de este estudio.

Los factores que impulsan el cambio normativo

La aprobación del RDL 16/2022, de 6 de septiembre, ha sido casi una medida obligada por parte del Gobierno, que se ha visto acuciado por una serie de pronunciamientos jurisprudenciales sobre la cuestión. Aunque se podría considerar que el principal y determinante ha sido el emitido por el Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), lo cierto es que la crisis económica y social provocada por la COVID-19, las soluciones adoptadas para paliarla en este ámbito específico y la actuación de los tribunales nacionales han sido los verdaderos responsables de este avance normativo. Es, en esta fase previa a la aprobación de la norma, en consecuencia, donde vamos a encontrar los pronunciamientos jurisprudenciales más interesantes sobre protección social.

Primer factor. La crisis generada por la COVID y el subsidio temporal para las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar

El inmovilismo en protección social que sufría este colectivo, especialmente en relación con la protección por desempleo, y las graves consecuencias que conllevaba esta situación para las personas trabajadoras, se puso de manifiesto con especial intensidad durante los meses de la pandemia. Como por todos es conocido, el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, imponía en su art. 7 importantes limitaciones a la libre circulación de personas, que solo resultaba permitida, entre otros supuestos, para efectuar desplazamientos al lugar de trabajo y realizar la prestación laboral, profesional o empresarial y para la asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables (art. 7.1 c y e). A pesar de ello, la evolución de la pandemia y los altos índices de contagio que presentaba el SARS-CoV-2 convirtieron en indispensable dejar de realizar aquellas prestaciones de servicios que, no siendo esenciales, conllevaran altos niveles de proximidad entre las personas, siendo las labores propias del trabajo en el hogar una de ellas.

Con el objetivo fundamental de evitar contagios y reducir los ingresos en los establecimientos sanitarios, el Gobierno adoptó una serie de medidas a efectos de posibilitar interrupciones temporales de la prestación de servicios garantizando en distintas formas los ingresos salariales¹⁷³. En el ámbito específico del trabajo doméstico, el art 30 y ss. del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19¹⁷⁴, reconocía un subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la SS.

Esta peculiar prestación, procedía para aquellas personas que, estando de alta antes de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma

¹⁷³ Entre otras, Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

¹⁷⁴ Ver BOE núm. 91, de 01/04/2020.

para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, se encontrasen en alguna de las siguientes situaciones: a) que hubieran dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios y con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19; b) hubieran visto extinguidos su contrato de trabajo como consecuencia de la COVID (bien por despido, art. 49.1 K ET; o bien por desistimiento del empleador o empleadora (art. 11.3 del RD 1620/2011).

Interesa destacar que el supuesto acogía la suspensión y extinción, pero también la reducción parcial de la de actividad y, en función de ello, la acreditación del hecho causante podía hacerse mediante una declaración responsable, firmada por la persona empleadora o personas empleadoras, respecto de las cuales se hubiere producido la disminución total o parcial de servicios, carta de despido, comunicación del desistimiento de la empleadora o empleador, o documentación acreditativa de la baja en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la SS (art. 30).

En relación con la cuantía, la norma (art. 31) contemplaba la aplicación del 75% de la base reguladora (base de cotización del empleado de hogar correspondiente al mes anterior al hecho causante, dividida entre 30), sin que pudiera superar el SMI. En caso de pérdida parcial de la actividad, la cuantía del subsidio se percibía en proporción directa al porcentaje de reducción de jornada experimentado por la persona trabajadora. Y en el caso en que hubiesen sido varias las prestaciones afectadas en dicho sistema especial, se calculará la base reguladora correspondiente a cada uno de los distintos trabajos que hubieran dejado de realizarse, de forma que la cuantía total del subsidio será la suma de las cantidades obtenidas aplicando a las distintas bases reguladoras correspondientes a cada uno de los distintos trabajos el porcentaje del setenta por ciento, teniendo dicha cuantía como límite total el SMI.

Otro aspecto importante era la posibilidad de compatibilizar dicha prestación con el trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena “que se estuvieran desarrollando en el momento de su devengo, incluyendo las que determinan el alta en el Sistema Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar del Régimen General de la SS, siempre que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al SMI” (art. 32).

La implantación del subsidio generó bien pronto una serie de conflictos judiciales que versaron fundamentalmente sobre la procedencia o no de su reconocimiento dependiendo del momento en que se había producido el hecho causante. Como se señala en los estudios sobre la materia, el principal inconveniente para acceder a la prestación radicaba en la exigencia de alta, pues “este requisito dejó fuera del campo de aplicación a quienes en las fechas previas ya habían sido dadas de baja, por ejemplo, por dedicarse al cuidado de menores que habían visto cerrados ya sus centros escolares antes de esa fecha... (Sanz 2020). La mayoría de los pronunciamientos, de los Tribunales Superiores de Justicia (en adelante TSJ), se producen en el año 2022 y 2023, aunque también 2024¹⁷⁵. Gran parte de los conflictos se originan en la circunstancia de que la suspensión de las relaciones laborales o extinciones se producen antes de la entrada en vigor del estado de alarma, eso es, antes del 14 de marzo de 2020, por lo que entienden las entidades gestoras que no

175 Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, Sentencia 347/2022 de 13 Oct. 2022, Rec. 354/2022; Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 53/2022 de 19 Ene. 2022, Rec. 1056/2021; Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 4019/2022 de 6 Jul. 2022, Rec. 1133/2022; Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 6690/2022 de 15 Dic. 2022, Rec. 4406/2022; Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Social, Sentencia 458/2023 de 15 Jun. 2023, Rec. Rec. 160/2023; Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1270/2023

procede el reconocimiento de la prestación por no estar en vigor ni la normativa que reconoce el subsidio, ni el propio marco jurídico que lo justifica.

En este sentido, los tribunales son claros al considerar que, atendiendo a la finalidad de la norma, que no es otra que atender las suspensiones y extinciones ocasionadas por la pandemia COVID-19, deben realizar una interpretación amplia a efectos de garantizar la tutela de aquellos trabajadores y trabajadoras que se habían quedado sin trabajo (o que habían visto reducido el mismo), incluso antes de decretarse el estado de alarma, si bien la causa de su suspensión o extinción se debía a dichas circunstancias¹⁷⁶. Para realizar sus apreciaciones, los tribunales acuden, como mecanismo probatorio, a la declaración responsable, firmada por la persona empleadora o personas empleadoras, poniendo de manifiesto la verdadera causa de la suspensión o reducción.

En algunos de los supuestos, esta interpretación extensiva se fundamentó, además, en normas internacionales o supranacionales aplicables, con independencia de su ratificación o transposición adecuada al derecho internacional o supranacional; en concreto, se trae a colación la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social y el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 2011¹⁷⁷.

Dichos pronunciamientos ponían ya de manifiesto, en el año 2022, incluso antes de aprobar la normativa que venimos analizando, la falta de conformidad del sistema de protección social de este colectivo con la normativa internacional y, por ello, con el principio de igualdad y no discriminación que consagra el art. 14 de la Constitución.

Segundo factor. La STJUE, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/2034

Pero, sin ninguna duda, el factor determinante de la nueva regulación es la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20¹⁷⁸ (Salas 2022: 136), que tuvo por objeto examinar si el art. 251.d) de la LGSS, que excluía de la protección por desempleo a las trabajadoras y trabajadores domésticos, podía suponer una discriminación por razón de sexo, en lo que respecta al ámbito de aplicación personal del régimen legal de seguridad social español que asegura una protección contra el desempleo, en el sentido del artículo 4, apartado 1, primer guion, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de SS.

Subraya el TJUE que una disposición nacional como la controvertida en el litigio principal, art. 251.d) de la LGSS, no supone una discriminación directamente basada en el sexo, ya que se aplica indistintamente a los trabajadores y a las trabajadoras incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Sin embargo, puede suponer una discriminación indirecta en cuanto

de 22 Feb. 2023, Rec. 6145/2022; Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 14/2024 de 11 Ene. 2024, Rec. 1152/2023; Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 88/2024 de 11 Ene. 2024, Rec. 427/2023.

176 Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 53/2022 de 19 Ene. 2022, Rec. 1056/2021; Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Social, Sentencia 458/2023 de 15 Jun. 2023, Rec. 160/2023; Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1270/2023 de 22 Feb. 2023, Rec. 6145/2022; Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 14/2024 de 11 Ene. 2024, Rec. 1152/2023; Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 88/2024 de 11 Ene. 2024, Rec. 427/2023.

177 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 4019/2022 de 6 jul. 2022, Rec. 1133/2022;

178 El pronunciamiento puede consultarse en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62020CJ0389>

“disposición, criterio o práctica aparentemente neutros” que “sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que tal disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”¹⁷⁹.

Y en este sentido, aprecia el TJUE que los datos estadísticos presentados por la TGSS mostraban que la proporción de las trabajadoras por cuenta ajena sujetas al Sistema Especial para Empleados de hogar que se veían afectadas por la diferencia de trato era significativamente mayor que la de los trabajadores por cuenta ajena. De ello se deduciría que esta disposición entraña una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7, a menos que responda a un objetivo legítimo de política social, sea adecuada para alcanzar dicho objetivo y necesaria para ello, “entendiéndose que solo puede considerarse adecuada para garantizar el objetivo invocado si responde verdaderamente a la inquietud de lograrlo y si se aplica de forma coherente y sistemática”.

Aunque el TJUE logra identificar fines legítimos y amparados por el Derecho de la UE (mantener las tasas de empleo y luchar contra el trabajo ilegal y el fraude social con el objetivo de reforzar la protección social de los trabajadores), no considera que la medida se aplique de forma “coherente y sistemática”, dado que:

existen otros colectivos cuya relación laboral se desarrolla a domicilio para empleadores no profesionales, o cuyo sector laboral presenta las mismas peculiaridades en términos de tasas de empleo, de cualificación y de remuneración que el de los empleados de hogar, como los jardineros y conductores particulares o los trabajadores agrícolas y los trabajadores contratados por empresas de limpieza, todos ellos cubiertos frente a la contingencia de desempleo, y ello a pesar de que sus cotizaciones son en algunos casos inferiores a las aplicables a los empleados de hogar.

Por último, destaca el TJUE, aun constatando que la disposición nacional controvertida en el litigio principal responde a objetivos legítimos de política social y que es adecuada para alcanzar dichos objetivos, se “debería comprobar además si dicha disposición no va más allá de lo necesario para lograrlos”. Y es, en este contexto, donde se pone de manifiesto que la exclusión de la protección contra el desempleo implica la imposibilidad de que los empleados de hogar accedan a otras prestaciones de SS a las que podrían tener derecho y cuya concesión está sujeta a la extinción del derecho a las prestaciones por desempleo, como las prestaciones por incapacidad permanente o las ayudas sociales para desempleados. Y que dicha exclusión entraña una mayor desprotección social de los empleados de hogar, que se traduce en una situación de desamparo social.

Y en este contexto, la exclusión establecida en el art. 251.d) de la LGSS no se presenta como necesaria para alcanzar el objetivo de política social alegado por el Gobierno español, por lo que el art. 4.1 de la Directiva 79/7 debía interpretarse

¹⁷⁹ El pronunciamiento responde a dos cuestiones prejudiciales planteadas por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Vigo en procedimiento judicial sobre reclamación de acceso a la prestación por desempleo. Para resolver dicha controversia el juzgado plantea ante el TJUE: a) El artículo 4.1 de la [Directiva 79/7], sobre igualdad de trato que impide toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en la obligación de contribuir a las cotizaciones sociales, y el art. 5 b) de la [Directiva 2006/54], que recoge idéntica prohibición de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en cuanto al ámbito de aplicación de los regímenes sociales y las condiciones de acceso a los mismos, así como en la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones, ¿deben ser interpretados en el sentido de que se oponen a una norma nacional como el art. 251 d) LGSS; y, b) En caso de que diera una respuesta positiva al interrogante anterior ¿debe considerarse que el referido precepto legal supone un ejemplo de discriminación proscribida, de conformidad con lo dispuesto en el art. 9.1 apartados e) y/o k) de la [Directiva 2006/54], en la medida en que las destinatarias casi exclusivas de la norma cuestionada, art. 251 d) LGSS, son mujeres?

en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúa a las trabajadoras en desventaja particular respecto a los trabajadores y, precisamente por ello, no está justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

Interesa destacar aquí la importancia de este pronunciamiento en la conflictividad judicial que se estaba desarrollando en aquellos momentos en España. De los pronunciamientos analizados son varios los que amparándose en esta sentencia reconocen el derecho a la prestación por desempleo, en contra de la opinión de la entidad gestora, incluso para reclamaciones presentadas antes de aprobarse la nueva regulación legal¹⁸⁰.

En todos los casos, la cuestión está en determinar si es posible reconocer la prestación para un momento anterior a su regulación en base a la Jurisprudencia del TJUE y aunque las personas trabajadoras no hubiesen efectuado, precisamente porque no se les permitía hacerlo, las cotizaciones necesarias. La generalidad de los pronunciamientos emitidos se inclina por reconocer el derecho a la prestación por desempleo, a pesar de no haber cotizado específicamente para esta contingencia y de que los contratos se extinguieran antes de la entrada en vigor del RDL 16/2022. El argumento fundamental radica en que la normativa española que excluía a las empleadas del hogar era contraria al Derecho de la UE, lo que obliga a reconocer retroactivamente el derecho a la prestación, corrigiendo así la discriminación y garantizando la igualdad de trato¹⁸¹.

Tercer factor. La ratificación del Convenio 189 OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

El 9 de junio de 2022, esto es, algo más de tres meses después de recaer dicho pronunciamiento, España ratificaba el Convenio número 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, con objeto de que entrara en vigor el 29 de febrero de 2024, por tanto, una vez reconocida la prestación por desempleo y reconocido el derecho a la prevención de riesgos laborales; siendo estos, de acuerdo con la doctrina, las dos circunstancias que impedían la ratificación de este instrumento internacional (Grau 2019: 79).

El Convenio define el trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”, de forma que “la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”. En relación con la prestación de servicios realizada por los trabajadores domésticos, la OIT considera que sus actividades profesionales han de ser incluidas en la economía de los cuidados, puesto que las trabajadoras y trabajadores domésticos proporcionan servicios y bienes socialmente necesarios para el mantenimiento de los hogares y el bienestar de las familias, en forma de actividades asistenciales directas o indirectas (OIT 2019 8; Lozano 2023: 718). La economía de cuidados incluiría así, de acuerdo con la OIT, “las actividades de cuidado directo, presencial y relacional (a las que algunas veces se hace referencia como cui-

¹⁸⁰ Juzgado de lo Contencioso-administrativo N.º. 2 de Vigo, Sentencia 68/2022 de 17 mar. 2022, Proc. 93/2020; Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 4403/2023 de 10 oct. 2023, Rec. 566/2023; Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 484/2024 de 20 feb. 2024, Rec. 2392/2023; Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 2189/2024 de 15 abr. 2024, Rec. 4869/2023.

¹⁸¹ Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 484/2024 de 20 feb. 2024, Rec. 2392/2023; Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 2189/2024 de 15 abr. 2024, Rec. 4869/2023.

dado “de crianza” o “relacional”), como dar de comer a un bebé, cuidar de un cónyuge enfermo, ayudar a una persona mayor a bañarse, realizar controles médicos o enseñar a niñas y niños pequeños. En segundo lugar, las actividades de cuidado indirecto, que no conllevan cuidados personales presenciales, como limpiar, cocinar, lavar la ropa y otras tareas de mantenimiento del hogar (a las que algunas veces se hace referencia como “cuidados no relacionales” o “trabajo doméstico”), que proporcionan las condiciones previas para la prestación de cuidados personales (OIT 2019: 6). De los 215 millones de trabajadoras y trabajadores en los sectores del cuidado (en la salud y el trabajo social y en la educación), 70,1 millones son trabajadoras y trabajadores domésticos.

Por otro lado, en relación con los aspectos que venimos considerando, el Convenio 189 OIT insiste, entre otras cuestiones, en los siguientes aspectos fundamentales. En primer lugar, impone a los Estados miembros de la comunidad internacional la obligación de “respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, incidiendo muy especialmente en “la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación” (art. 3). Ahondando en el ámbito de la protección social, el art. 14.1 obliga a los Estados miembros a “adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad”. En este sentido, es necesario recordar que la protección por desempleo es una de las prestaciones fundamentales reconocida en el Convenio núm. 102, sobre la SS, 1952, por lo que la exigencia del art. 14.1 del Convenio 189 también es aplicable a dicha prestación (Lozano 2023: 721).

Los cambios normativos del RD-Ley 16/2022 sobre el régimen de protección social en el empleo en el hogar.

A pesar de lo dicho, el RDL 16/2022 no se limita a reconocer la prestación por desempleo a las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. De hecho, son pocas las previsiones que se destinan a esta finalidad (art. 3, DA 1ª y 2ª y DT 2ª). El resto de las disposiciones abordan otras cuestiones relacionadas con esta relación laboral de carácter especial. A los efectos que interesan a este análisis, centrado en la protección social, deben destacarse, por su importancia, las novedades introducidas en torno a los actos de encuadramiento y a la obligación de cotizar con carácter general, así como a la determinación de las bases de cotización y su asimilación con el régimen general.

Una de las principales novedades de la norma, de gran relevancia para el colectivo que venimos analizando, es que el RDL 16/2022 suprime la diferencia existente, a efectos de realizar los actos de encuadramiento en el sistema de protección social, entre las personas empleadas de hogar que prestaban servicios durante menos de 60 horas mensuales y las empleadas domésticas a tiempo completo. Efectivamente, la DA 2ª previó que, desde el día 1 de enero de 2023, las personas empleadoras, esto es, las personas titulares del hogar familiar, asumirían las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras al servicio del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora y que hubieran acordado con esta última, con anterioridad a la entrada en vigor de este RDL, la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento y cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la SS.

En consecuencia, a partir de esa fecha no es posible que las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar asuman la obligación de realizar los actos de encuadramiento, afiliación, altas y bajas y mucho menos ingresar las cuotas a la seguridad social como si de trabajadoras autónomas se tratase. Así, con independencia de la extensión de su prestación laboral y de que tengan uno o varios empleadores, todas las personas al servicio del hogar familiar serán contratadas por cuenta ajena (García 2011: 203). Dicha previsión elimina las ambigüedades y equívocos que ocasionaba esta diferenciación, reduciendo la posibilidad de fraude y de eludir o diluir la responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones con el sistema de SS.

En este sentido, es importante destacar que gran parte de la conflictividad judicial, desde siempre y específicamente en el periodo analizado, corresponde a irregularidades en los actos de encuadramiento en el Sistema especial. La mayoría de los conflictos se suscitan en torno a la afiliación, altas y cotizaciones efectuadas en este sistema, en virtud de relaciones laborales ficticias y con la finalidad de obtener prestaciones del sistema de seguridad social, esencialmente la relativa a la jubilación¹⁸²; aunque también existen supuestos en que se intenta la afiliación en el régimen general a efectos de cobrar la prestación por desempleo¹⁸³, o aquellos otros en lo que se persiguen otros beneficios relacionados con el régimen de extranjería¹⁸⁴.

En todos estos supuestos se pone de manifiesto, en primer lugar, la necesidad y conveniencia de formalizar la relación de empleo doméstico a través de un contrato por escrito, así como la generalidad de las obligaciones que derivan para las partes, fundamentalmente el pago del salario a través de entidad bancaria. Dichas formalidades se convierten en imprescindibles y determinantes en los casos en que existe relaciones de parentesco entre la persona trabajadora y la empleadora, supuesto que es relativamente frecuente en el ámbito que estamos considerando, para demostrar la naturaleza laboral de la prestación de servicios frente a la presunción de trabajo familiar que contiene el art. 1.3. e) ET.

La segunda modificación recae, con carácter general, en el sistema de cotización de las personas que trabajan al servicio del hogar familiar. La cotización se había articulado durante años a través de un sistema de bases de cotización tarifadas que, a través de diversos tramos, atendían y variaban en función de retribución anual percibida (DT 16ª LGSS). Este sistema debía quedar sustituido, a partir de 2024, tras un corto periodo de adaptación: “A partir del año 2024, las bases de cotiza-

182 Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 1010/2022 de 15 Dic. 2022, Rec. 775/2021; Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 75/2022 de 10 Feb. 2022, Rec. 746/2019; Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 15/2022 de 10 Ene. 2022, Rec. 489/2021; Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 522/2022 de 8 Nov. 2022, Rec. 165/2021; Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 338/2022 de 11 Feb. 2022, Rec. 716/2020; Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª, Sentencia 110/2023 de 2 Jun. 2023, Rec. 30/2023; Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 34/2023 de 3 Feb. 2023, Rec. 177/2021; Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª, Sentencia 190/2023 de 3 Nov. 2023, Rec. 53/2023; Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª, Sentencia 198/2023 de 10 Nov. 2023, Rec. 7/2023; Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 27/2024 de 17 Ene. 2024, Rec. 310/2023; Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 112/2024 de 25 Ene. 2024, Rec. 470/2022.

183 Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 302/2022 de 26 Jul. 2022, Rec. 7736/2021; Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 291/2023 de 22 Dic. 2023, Rec. 96/2022; Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 9/2024 de 12 Ene. 2024, Rec. 97/2022; Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 85/2024 de 13 Feb. 2024, Rec. 95/2019.

184 Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 253/2022 de 10 may. 2022, Rec. 486/2020; Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 1009/2022 de 15 Dic. 2022, Rec. 847/2021; Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 1474/2022 de 25 Abr. 2022, Rec. 408/2019; Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 61/2023 de 24 Feb. 2023, Rec. 7790/2021; Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-administrativo,

ción por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 de esta ley, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente”.

No obstante, dicha previsión, esto es, lo previsto en el apartado 1.a). 4.º de la DA 16ª LGSS, ha quedado suspendida por la DT 8ª del RD-Ley 8/2023, de 27 de diciembre, en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2024. En su sustitución, el art. 15 (Bases y tipos de cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la SS), de la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la SS, desempleo, protección por cese de actividad, Fogasa y formación profesional para el ejercicio 2024¹⁸⁵, vuelve a retomar el antiguo sistema, si bien actualizándolo a las subidas del SMI, previendo que las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en la escala siguiente:

Tabla 30. Bases de cotización CC. Empleados de Hogar. Año 2024 (€)

Tramo	Retribución mensual				Base de cotización
		Euros/mes			
		Euros/mes			
1.º	Hasta	306,00			284,00
2.º	Desde	306,01	Hasta	474,00	405,00
3.º	Desde	474,01	Hasta	644,00	559,00
4.º	Desde	644,01	Hasta	814,00	729,00
5.º	Desde	814,01	Hasta	986,00	901,00
6.º	Desde	986,01	Hasta	1.153,00	1.069,00
7.º	Desde	1.153,01	Hasta	1.323,00	1.323,00
8.º	Desde	1.323,01			Retribución mensual

Fuente: Orden PJC/51/2024, de 29 de enero

El reconocimiento de la prestación por desempleo a las personas trabajadoras al servicio del hogar

Como se ha mencionado, el reconocimiento de la prestación por desempleo a las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar se ha realizado de forma indirecta, a través de la supresión de la letra d) del artículo 251 de la LGSS, que claramente establecía: “la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo”. A partir de este momento, en consecuencia, ha de entenderse, por tanto, que la protección ante esta contingencia se rige por lo dispuesto en el Título III de la LGSS, salvo las especialidades que expresamente se mantengan.

La doctrina más atenta ha llamado la atención sobre los aspectos que requerían necesariamente la atención del legislador (Lozano 2023:716): a) la determinación de las reglas de cotización por desempleo y el régimen de bonificaciones de cuotas aplicable a las personas que tengan contratada o contraten a una persona trabajadora al servicio del hogar; y, b) las posibles peculiaridades en

Sección 3ª, Sentencia 340/2023 de 10 may. 2023, Rec. 370/2021; Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª, Sentencia 161/2023 de 11 Sep. 2023, Rec. 31/2023; Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 53/2024 de 30 Ene. 2024, Rec. 423/2022.

185 Ver BOE núm. 26, de 30/01/2024.

materia de acción protectora. Señalan estos primeros análisis que la determinación de estas cuestiones se va a efectuar, sobre todo, a través de la aplicación analógica de los distintos preceptos que la LGSS establece para las personas trabajadoras integradas en el Régimen general de la SS.

Las reglas sobre cotización por desempleo y las bonificaciones aplicables

En coherencia con la asimilación en esta materia, y dado que no existe previsión específica para la base de cotización por desempleo, la generalidad de la doctrina considera que se debe aplicar el art. 19.4 de la LGSS, que indica como base de cotización para la contingencia de desempleo, para el Fogasa y para formación profesional, “la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. Esta previsión conlleva, en principio, la aplicación del art. 147 de la LGSS, que entiende integrada por la “remuneración total”, ya sea en metálico o en especie, quedando excluidos los conceptos enumerados en el art. 147.2 de la LGSS, salvo las horas extraordinarias, que también conformarán las bases de cotización relativas al desempleo y al Fogasa.

Por lo que hace al tipo de cotización aplicable, la DT 16ª LGSS indica que, para la cotización por desempleo y al Fogasa, se aplicarán los tipos de cotización que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. De acuerdo con la Orden PJC/51/2024, ya citada¹⁸⁶, los tipos de cotización para las distintas contingencias serían:

Tabla 31. Tipos de cotización para las distintas protecciones. Empleados de Hogar. Año 2024 (%)

	Empleador/a	Trabajador/a	Total
Contingencias comunes	23,60	4,70	28,30
Contingencias profesionales	Según la tarifa de primas DA 4ª Ley 42/2006		
Mecanismo de equidad intergeneracional	0,58	0,12	0,7
Desempleo en contrato indefinido	5,5	1,55	7,05
Desempleo en contrato temporal	6,70	1,60	8,30
Fogasa	0,20	0	0,20

Fuente: Orden PJC/51/2024, de 29 de enero

Conforme a ello, los tipos de cotización por desempleo en el sector del trabajo doméstico serían: el 7,05 %, correspondiendo el 5,50 % al empleador y el 1,55 % al empleado doméstico, cuando la contratación tenga carácter indefinido. Si el contrato de trabajo doméstico es de duración determinada, el tipo de cotización se elevará al 8,30%, siendo el 6,70 % será a cargo del empleador y el 1,60 % a cargo del empleado doméstico. El tipo de cotización aplicable para el Fogasa será del 0,20 %, corriendo a cargo exclusivo del empleador.

Por último, por lo que hace al régimen de las bonificaciones aplicables a las cotizaciones por desempleo, la DA 1ª RDL16/2022, de 6 de septiembre estableció una bonificación del 80 por ciento

¹⁸⁶ Conforme a lo establecido en el art. 122. Once. 2 a) y b) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

de las aportaciones empresariales por estos conceptos a las personas que tengan contratada o contraten bajo cualquier modalidad contractual a una persona trabajadora al servicio del hogar y le den de alta en el Sistema Especial para Empleados de hogar establecido en el Régimen general de la SS. El coste de dicha bonificación será financiado por la Agencia Española de Empleo y el Fondo de garantía Salarial, en la parte que corresponda a cada organismo de sus respectivas cotizaciones sociales.

El contenido y alcance de la acción protectora

Por las razones destacadas, el contenido y el alcance de la protección por desempleo en el ámbito del trabajo doméstico ha de regirse por lo dispuesto en el Título III de la LGSS, sin que, en principio, deba establecerse excepción o matización alguna.

Los requisitos para acceder a la prestación

Se aplicarán así la generalidad de los requisitos exigidos por el art. 266 LGSS. Conforme al orden establecido en dicha disposición, estos serían:

- **Estar afiliados y en alta en el Sistema Especial de Empleados de Hogar**

Como ocurre en el régimen general, la persona trabajadora debe estar afiliada y en alta en el sistema especial. A estos efectos, se debe tener en cuenta dos circunstancias distintas: a) que, como ya se ha indicado, desde enero de 2023, la obligación de realizar los actos de encuadramiento es siempre del titular del hogar familiar; y, b) que, al igual que ocurre en el régimen general, también para el desempleo de este colectivo rigen los supuestos de alta presunta y automaticidad previstos en los arts. 166.4 y 281 de la LGSS. Ello significa que la entidad gestora competente (la Agencia Española de Empleo) pagará las prestaciones por desempleo en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta y de cotización, sin perjuicio de las acciones que pueda adoptar contra el titular del hogar familiar y la responsabilidad que le corresponda por las prestaciones abonadas (Lozano 2023: 734).

- **Tener cubierto el período mínimo de cotización exigido por la LGSS**

Para acceder a la prestación por desempleo, la persona trabajadora deberá acreditar un período de cotización mínima de 360 días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. Se aplican las reglas de cómputo establecidas en el art. 269 de la LGSS y en el art. 3 del RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, entre las que destacan la relativa a la necesidad de tener en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de una prestación o subsidio por desempleo anterior, y la imposibilidad de computar las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la Agencia Española de Empleo.

Con respecto a los periodos de cotización, es necesario resaltar que se aplican también a las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, situación muy habitual en el ámbito que estamos considerando. Respecto de esta circunstancia es fundamental destacar que, desde 2018 y, como consecuencia de la jurisprudencia del TJUE (STJUE de 9 de noviembre de 2017), se contempla que las jornadas parciales se computen como jornada completa a efectos de

acceder a la prestación¹⁸⁷. La regla no rige para el cálculo de la prestación, en la que se toman en consideración las bases de cotización reales, sin alterar dicha cuantía y manteniendo con ello el principio de proporcionalidad que rige para este tipo de trabajo. Esta regla supone una mejora en el acceso a la prestación para la generalidad de las personas trabajadoras a tiempo parcial y, en especial, para las que prestan sus servicios en el ámbito del empleo doméstico¹⁸⁸.

Encontrarse en situación legal de desempleo

En relación con la exigencia de “estar en situación legal de desempleo” que establece el art. 266.c) de la LGSS, se debe destacar que el RDL 16/2022 modificó el artículo 267.1. a) de la LGSS añadiendo un supuesto específico para acoger esta contingencia en el servicio doméstico. En un nuevo apartado, art. 267.1. ap. a. 8, dicha regulación contempla que estarán en situación de desempleo aquellas personas que vean extinguido su contrato de trabajo “de acuerdo con lo recogido en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”.

En relación a esta previsión, y tras la supresión de la figura del desistimiento por parte del empleador en esta relación laboral de carácter especial, el mencionado precepto enumera como causas del despido las siguientes: a) Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida; b) Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar: y, c) El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

En consecuencia, producido el despido en la forma y con los efectos que describe el mencionado precepto, la comunicación por escrito del despido efectuado por el titular del hogar familiar facultará a la persona trabajadora para solicitar la prestación por desempleo o subsidio que corresponda.

- **Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente**

La solicitud de desempleo requerirá la inscripción como persona demandante de empleo y la suscripción del acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Dicha inscripción, así lo menciona expresamente el artículo 268.1 LGSS, “deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse” esta obligación. El compromiso de actividad se define como “acuerdo documentado mediante el que se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios pú-

187 El art. 4 del RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo establece este nuevo criterio. El precepto establece: “Cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a trabajos a tiempo parcial realizados al amparo del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computará el período durante el que el trabajador haya permanecido en alta con independencia de que se hayan trabajado todos los días laborables o solo parte de los mismos, y ello, cualquiera que haya sido la duración de la jornada. 4. Cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a trabajos a tiempo parcial realizados al amparo del artículo 12 del ET, se computará el período durante el que el trabajador haya permanecido en alta con independencia de que se hayan trabajado todos los días laborables o solo parte de los mismos, y ello, cualquiera que haya sido la duración de la jornada. Se excluyen de dicho cómputo los períodos de inactividad productiva a los que se refiere el artículo 267.1.d) del texto refundido de la LGSS”.

188 El RD-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, incorpora una nueva redacción del art. 247 de la LGSS por la que equipara el trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos cotizados para el acceso y reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor (apartado 26 del artículo único de dicha disposición).

blicos de empleo y el correspondiente Servicio Público de Empleo para incrementar la empleabilidad de aquella, atendiendo, en su caso, a las necesidades de los colectivos prioritarios”.

Dicho acuerdo plasma el compromiso de la persona desempleada por mejorar su empleabilidad y es fruto del acceso a la prestación, pero también al catálogo de servicios que ofrece la Ley de Empleo (art. 56 y ss.): a) Elaboración de un perfil individualizado de usuario que permita la evaluación de la persona demandante de los servicios de empleo; b) Tutorización individual y al asesoramiento continuado y atención personalizada, presencial y no presencial, durante las transiciones laborales; c) Un itinerario o plan personalizado adecuado al perfil que exigirá la formalización de un acuerdo de actividad suscrito entre el servicio público de empleo y la persona usuaria; d) Formación en el trabajo, que, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo, permita la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral; e) Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento con garantías; f) Intermediación laboral eficiente, que facilite ofertas de empleo adecuadas, en particular en el caso de personas desempleadas inmersas en procesos de recolocación; g) Un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios y a recibir una orientación y atención presencial o no presencial; h) Acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en iguales condiciones; i) Búsqueda de la protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación; y, j) Un expediente laboral personalizado único, que estará integrado por todos los elementos mencionados.

- **No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación**

A las personas al servicio del hogar familiar también les resultará aplicable la necesidad de no tener cumplida la edad ordinaria de jubilación contributiva exigida en cada caso, teniendo en cuenta que este requisito no sería exigible si, en el momento de alcanzar la edad legal de jubilación, la persona empleada de hogar aún no tiene acreditado el período de cotización de quince años exigido para acceder a la pensión de jubilación (Lozano 2023: 735).

La cuantía y duración de prestación

El segundo aspecto que destacar es el relativo a la cuantía de la prestación por desempleo. En esta materia rige plenamente el art. 270 de la LGSS. Conforme a dicha regulación, la base reguladora estará constituida por el promedio de bases de cotización por desempleo de los últimos seis meses del trabajo realizado, sin computar las horas extraordinarias, dentro del período de seis años de ocupación que se toma como referencia para calcular la duración de la percepción de la prestación por desempleo. A dicha base reguladora se le aplicarán los porcentajes establecidos en el art. 270.2 de la LGSS (70 % durante los ciento ochenta primeros días de percepción de la prestación por desempleo y el 60 % a partir del día ciento ochenta y uno), sin que la cuantía obtenida pueda superar el límite máximo y mínimo contemplados en el art. 270.3 de la LGSS.

En caso de existir varios contratos a tiempo parcial y producirse la extinción de uno de ellos, circunstancia que puede ser muy habitual en el sector que estamos considerando, el art. 270.4 de la LGSS estipula que:

la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases por las que se haya cotizado por dicha contingencia en ambos trabajos durante los ciento ochenta días del periodo a que se refiere el artículo 269.1, y las cuantías máxima y mínima a que se refiere el apartado anterior se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas en ambos trabajos.

No existen tampoco diferencias con respecto a la duración de la prestación. Al igual que sucede en el régimen general, dicha duración se calcula en función de los periodos cotizados en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, de acuerdo con la escala prevista en el art. 269.1 LGSS. Como es conocido, el precepto establece una duración mínima de 120 días (correspondientes al mínimo de cotización, 360 días) y máxima de 720 días (que proceden de 2160 días de cotización).

El acceso a otras prestaciones y la compatibilidad con la realización del trabajo

El reconocimiento de la prestación por desempleo, con independencia del importante paso que supone en sí mismo, tiene un importante efecto reflejo en un cúmulo de prestaciones adicionales dirigidas a proteger a las personas desempleadas que se encuentren en los supuestos de vulnerabilidad incluidos en el artículo 274 LGSS (Merino 2023: 28). Para cumplir esta función, el nivel contributivo de la prestación por desempleo, el descrito hasta ahora, se complementa con un nivel “nivel asistencial”, que se ha ido construyendo de forma paulita y progresiva (Torruero 2023:156). Ambos niveles de protección se complementan a su vez, con otras prestaciones, enmarcadas en programas ordinarios o extraordinarios de lucha contra el desempleo y la exclusión social y que, como rasgo común, presentan un doble objetivo: “aportar una prestación económica dirigida a garantizar recursos mínimos de subsistencia y posibilitar o fomentar la inserción profesional de las personas con especiales dificultades para acceder al empleo” (Carrizosa 2016: 210).

Dentro de este cúmulo de prestaciones, las personas que realizan su prestación de servicios en el ámbito doméstico podrán acceder, una vez extinguida la prestación contributiva, a los distintos subsidios por desempleo, pudiendo acogerse

tanto al que procede por agotamiento de prestaciones por desempleo, como al denominado subsidio contributivo, previsto para aquellos casos en que se esté en situación legal de desempleo pero no se tenga derecho a prestación por no tener cubierto el período mínimo de cotización exigido, y el subsidio de prejubilación establecido para personas mayores de 52 años que hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y tenga todos los requisitos necesarios salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión de jubilación contributiva del sistema de Seguridad Social (Lozano 2023: 737).

Por último, por lo que hace a la compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial, el art. 282 LGSS establece con carácter general la incompatibilidad, excepto en los casos de parcialidad y siempre que la persona trabajadora lo haya solicitado (art. 282.2 LGSS y art 15.1, ap. A del RD 625/1985). A estos efectos, establece la regulación que se deducirá del importe de la prestación, la parte proporcional al tiempo trabajado, advirtiendo que dicha regla es aplicable también “cuando tenga varios contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos”. En relación con el subsidio por desempleo, este se compatibilizará como complemento de apoyo al empleo conforme a lo previsto en este artículo 282.3 LGSS.

Un breve apunte sobre la prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico

También en el ámbito de la prevención de riesgo laborales, el Convenio 189 OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos realiza numerosas referencias a la necesidad de proteger a las personas trabajadoras que realizan su prestación de servicios en este sector. Así, el art. 13 prescribe que “todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable”, por lo que los Estados miembros deberán adoptar “medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos”. Adicionalmente, y como previsión específica, el artículo 5 conmina a los Estados a “adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia. Y a modo de corolario, el artículo sanciona que también deberán “asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad”.

La intensidad del contenido del Convenio 189 OIT en materia de prevención explica que una de las primeras disposiciones normativas del RD-Ley16/2022 haya sido precisamente modificar la Ley 31/1995 LPRL, con objeto de suprimir el apartado 4 del artículo 3, que precisamente excluía a este colectivo de la prevención de riesgos laborales, e insertar una DA 18ª centrada en la 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. De acuerdo con ella, estas personas trabajadoras tendrán 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”.

Para desarrollar este derecho, en septiembre de 2024 se ha aprobado 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 familiar¹⁸⁹ (en adelante RD 893/2024). La regulación se estructura sobre un conjunto de derechos de las personas trabajadoras, los respectivos deberes de los empleadores o titulares del hogar familiar y un conjunto de previsiones para facilitar su aplicación. Según los primeros comentarios,

reproduce el esquema básico de la concepción de la prevención como un derecho de la persona trabajadora con el correlativo deber de la empleadora, con expresa mención de los derechos de información, formación y participación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, aunque para estos no se remite al régimen general, sino que su contenido se fija en el propio Real Decreto (Gimeno, 2024).

En cuanto a los derechos de las personas trabajadoras, estos se pueden sintetizar en:

- Formación en materia preventiva en el momento de la contratación. Dicha formación será única y específica en los riesgos asociados a la realización de las tareas del hogar. Al tratarse de una formación básica o genérica estará a cargo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). Su efectividad queda condicionada a “que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva (DF 5ª RD 893/2024).

189 Ver BOE núm. 220, de 11 de septiembre de 2024.

- Formación complementaria si existen riesgos excepcionales, a cargo de la persona empleadora.
- Derecho a ser informadas ante situaciones de riesgo grave e inminente, sobre su existencia y de las medidas adoptadas, así como a interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio, sin sufrir perjuicio alguno o represalias.
- Derecho a la vigilancia de su estado de salud. Realización de un reconocimiento médico adecuado, al menos, con una periodicidad trienal salvo excepciones (decisión facultativa o modificación de las condiciones de trabajo). Su realización se efectuará de forma gratuita por el Sistema Nacional de Salud, por lo que la obligación no entrará en vigor hasta que “se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud (DF 5ª RD 893/2024).

En cuanto a las obligaciones del empleador o persona titular del hogar familiar, se deben destacar:

- Realizar una evaluación inicial de los riesgos, actualizarla periódicamente y, en todo caso, ante cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de daños producidos.
- Adoptar medidas preventivas para eliminar, reducir y controlar los riesgos, documentarlas y entregar copia a la persona trabajadora.
- Adoptar las medidas necesarias para abordar riesgos graves e inminentes y dar las instrucciones necesarias para interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar el domicilio.
- Proporcionar equipos de trabajo adecuados.
- Suministrar información sobre los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables.
- Permitir la participación de las personas trabajadoras en las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el servicio del hogar familiar.
- Organización de la actividad preventiva. En principio, y siempre que cuente con capacidad, la persona empleadora asumirá esta función, podrá designar a una o varias personas para que las realicen o concertarla con un servicio ajeno. En caso de que no cuente con dicha capacidad, por “sus características personales o estado biológico conocido, incluida aquella que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial”, podrá delegar dicha función en una persona de su entorno personal o familiar directo” (art. 7 RD 893/2024).
- Acreditar que las personas trabajadoras cuentan con el reconocimiento médico que garantiza la vigilancia de su salud.
- Protección frente a la violencia y acoso en el empleo doméstico, 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. El abandono del domicilio ante estas situaciones no podrá considerarse dimisión ni causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato.

Para facilitar el cumplimiento de estos deberes, la norma efectúa una serie de encomiendas al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, con objeto de que elabore instrumentos que sirvan de ayuda a la implantación de la prevención de riesgos en este ámbito, destacadamente:

- Herramienta para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas de las personas empleadoras. Plazo: 10 meses.

- Elaboración de una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico. Plazo: 1 año.
- Elaboración de un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar. Plazo: 1 año.

Por último, se debe tener en cuenta que la generalidad de las obligaciones destacadas queda diferida al cumplimiento del plazo de 6 meses desde la puesta a disposición de la Herramienta para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas de las personas empleadoras, para cuya articulación se ha dado un plazo de 10 meses. Ello indica que esta regulación no será exigible hasta enero de 2026 (DF5ª RD 893/2024).

Conclusiones

Las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que desempeñan su prestación al servicio del hogar familiar han evolucionado poco a lo largo de los años si se las compara con las del resto de trabajadores y trabajadoras. Desde siempre y debido a las especiales circunstancias que afectan a dicha prestación, las de realizarse dentro del hogar familiar y en un régimen de especial confianza con el empleador, se ha determinado su configuración como una relación laboral de carácter especial, con regulación propia y diferenciada respecto a la que se aplica a la relación laboral común. A efectos de protección social dichas singularidades se han traducido en un régimen especial (o sistema especial) de protección social, que eludía gran parte de las reglas aplicables a la relación laboral común, incluyendo la exclusión de instituciones nucleares de la disciplina, como la prevención de riesgos laborales y la protección por desempleo.

Sin embargo, los cambios demográficos, sociales y culturales acontecidos en los últimos años están haciendo emerger una concepción del trabajo doméstico mucho más profesionalizante que, a raíz de determinados factores jurídicos relevantes y del auge de las prestaciones de cuidados, ha impulsado cambios normativos que lo aproximan considerablemente al trabajo asalariado común, también en lo que se refiere a las medidas de protección social. En esta evolución han resultado significativos el RD 1620/2011 y la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Ambas disposiciones suponen un primer paso hacia la equiparación progresiva con el trabajo asalariado común, tanto en lo relativo a las condiciones de trabajo como en la protección social. El proceso se ha visto impulsado considerablemente con la aprobación del RD-Ley16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, en cuanto modifica importantes aspectos del régimen jurídico aplicable, reconoce la prestación por desempleo y elimina los obstáculos para articular la prevención de riesgos laborales de este colectivo.

En relación con el análisis jurisprudencial efectuado, se ha de destacar que durante el periodo analizado (2022, 2023 y 2024), no han recaído sentencias que tengan en cuenta la nueva normativa, correspondiendo los supuestos conflictivos en su mayoría a conflictos originados antes de la aprobación del RD-Ley 16/2022. No obstante, no se puede olvidar que son estos conflictos jurídicos lo que terminaron desencadenando la intervención del TJUE primero (STJUE de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20), y el obligado desarrollo legislativo posterior (RD-Ley 16/2022 y el RD 893/2024). Por tanto, si bien no se puede sostener que los pronunciamientos judiciales analizados, por ser conflictos previos, apliquen la situación normativa posterior, sí es evidente que la han condicionado y provocado. Constituyen, por tanto, un ejercicio de responsabilidad jurisdiccional ante la inacción del legislador ante una situación que era tan vergonzosa como insostenible.

A estos efectos y por orden de aparición y de importancia para la materia que hemos considerado, la protección social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, existe un conjunto importante de pronunciamientos que versan sobre la percepción del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la SS (reconocido en el art 30 y ss. del RD-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19). Dichas controversias pusieron de manifiesto una interpretación extensiva y finalista de la norma que permitía la protección de los más vulnerables al interpretar de forma flexible el requisito de alta que requería la disposición, justificando su inexistencia cuando la baja se había producido en días previos a la entrada en vigor del estado de alarma, aunque ocasionada por la pandemia y el miedo al contagio.

Un segundo grupo de sentencias corresponde a controversias suscitadas una vez recaída la STJUE de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20, indicando que el art. 251.d) de la LGSS, que excluía de la protección por desempleo a las trabajadoras y trabajadores domésticos, podía suponer una discriminación por razón de sexo, contraria al art. 4, apartado 1, primer guion, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de SS. Los pronunciamientos jurisprudenciales se amparan en dicho pronunciamiento para reconocer prestaciones por desempleo, aun no habiéndose producido la cotización requerida para su reconocimiento, y todo ello en base a que la normativa española que excluía a las empleadas del hogar era contraria al Derecho de la UE, lo que obliga a reconocer retroactivamente el derecho a la prestación, corrigiendo así la discriminación y garantizando la igualdad de trato.

El tercer grupo de pronunciamientos, el más numeroso, se centra en la anulación de oficio de actos de encuadramiento ante la sospecha de proliferación del fraude, donde la mayoría de las controversias analizan la existencia real o ficticia de la relación contractual. Este conjunto de pronunciamientos pone de manifiesto la complejidad de las relaciones laborales en este sector, que se caracterizan por la existencia de vínculos familiares y/o de amistad entre las personas trabajadoras y las empleadoras (titulares del hogar familiar), lo que conlleva casi automáticamente sospechas de fraude al sistema de seguridad social. Sin embargo, cabe efectuar una lectura distinta que evidencia las dificultades para encontrar a personas que realicen este tipo de trabajo, en muchas ocasiones con dilatados periodos a disposición del empleador. El segundo factor que manifiestan estas controversias es el elemento de extranjería, en la mayoría de las ocasiones sin contar con los permisos o autorizaciones requeridas por la legislación vigente.

Por ello, y especialmente porque se ha podido valorar el impacto de la jurisprudencia en la adopción de la nueva normativa, las controversias existentes ponen de manifiesto que la desidia del legislador en abordar adecuadamente y desde distintos frentes un tema de importancia y de impacto en la sociedad actual, y sus intervenciones forzadas a última hora y a resultados de pronunciamientos jurisprudenciales adversos, siguen sin estar a la altura de un sector, el de cuidados, que se encuentra en plena emergencia y evolución. Las medidas legislativas, ancladas aun en la obligación familiar de cuidar gratuitamente, en la sospecha de abuso y de fraude si existe retribución, no serán suficientes para abordar este conjunto de necesidades y su profesionalización. Por ello, es más que probable, que los jueces y tribunales sigan siendo punta de lanza en esta cuestión y continúen marcando al legislador la ruta a seguir a golpe de sentencias y pronunciamientos.

Normativa citada

- Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del servicio doméstico.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 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.
- Real Decreto 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.

El impacto de los últimos cambios normativos en empleo de hogar desde la perspectiva de las personas destinatarias y los operadores socio-jurídicos. Análisis a partir de entrevistas

Autor: David Vila-Viñas¹⁹⁰

Contribuidoras: Sofía Jiménez Castellón¹⁹¹, Pilar Cruz Zúñiga¹⁹², Paz Olaciregui Rodríguez¹⁹³, María José Lozano Vega¹⁹⁴ y Carmen Mesa Raya¹⁹⁵

Introducción. Rol en la investigación y aspectos metodológicos

Al explicar la metodología del proyecto, introducimos los límites de la técnica de análisis de contenido de sentencias para producir un conocimiento fil y significativo sobre el impacto que había producido en este campo la aprobación del RD-Ley 16/2022. Los apartados anteriores han confirmado este límite, que puede resumirse en tres carencias.

Por una parte, la cantidad de reclamaciones es baja si se la pone en relación con la conflictividad judicial en otros sectores y con la cantidad e intensidad de las vulneraciones de derechos que se producen en el sector. También existe un decalaje entre el sujeto demandante que se positiva en las sentencias y que acaba de mostrarse y el sujeto empleado/a de hogar más frecuente en la realidad social.

¹⁹⁰ Investigador Ramón y Cajal del Departamento de Filosofía del Derecho de la Universidad de Sevilla. IP del proyecto. Aunque la redacción de este apartado es responsabilidad del autor, en él han participado, en la realización y análisis de entrevistas, por orden de contribución: Sofía Jiménez Castellón, Pilar Cruz Zúñiga, Paz Olaciregui Rodríguez, María José Lozano Vega y Carmen Mesa Raya.

¹⁹¹ Socióloga.

¹⁹² Doctora en Humanidades y profesora sustituta interina de Sociología en la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla).

¹⁹³ Doctora en Sociología Jurídica y profesora sustituta interina de Políticas Sociales en la Universidad de Zaragoza.

¹⁹⁴ Profesora colaboradora de Sociología de la Universidad de Sevilla

¹⁹⁵ Doctora en Sociología Jurídica y profesora asociado de Servicios Sociales en la Universidad de Zaragoza.

En segundo lugar, las reclamaciones judiciales en el ámbito laboral y contencioso-administrativo tienen un grado de formalización importante. Solo algunos de los malestares más relevantes son susceptibles de transformarse en demandas y sentencias estimatorias. Además, al haber centrado la atención en el plano de las sentencias, se ha obtenido una imagen muy significativa del tipo de conflictos más enconados o más controvertidos en el fondo, pero no se han advertido aquellos que se terminaban antes en acuerdo informal o conciliación o los que se terminaban antes de empezar, porque nunca se llegaban a reclamar.

Por último, las sentencias dan información sobre el pasado, pero no contienen propuestas de futuro ni en un ámbito de acción más amplio que el propio del Derecho. El ámbito de las políticas públicas y de la acción social, entre otros, deben convocarse también para tener una mirada más completa de las relaciones entre Derecho y cambio social.

A ello se dedicará este apartado, a través del análisis de 28 entrevistas individuales y dos grupales realizadas a lo largo de 2024 en las ciudades de Sevilla y Zaragoza. Las entrevistas se han semi-estructurado de manera que puedan responder a las cuestiones específicas de esta investigación, relativas al marco jurídico y al impacto de las innovaciones en ese campo. También se ha buscado que las empleadas de hogar entrevistadas tuvieran perfiles representativos y plurales. Se ha incluido a empleadas de hogar en sentido estricto y por horas, así como en régimen de internas, a quienes realizaban labores más enfocadas a la limpieza y conservación del hogar y a quienes realizaban más bien labores de cuidado dentro del hogar, de forma continuada o por pocas horas; a quienes lo hacían bajo el sistema especial de empleo de hogar y a quienes lo hacían mediando contrato con una empresa de ayuda a domicilio o con la intermediación de una agencia de colocación; en hogares y en residencias; españolas de origen y residentes en España desde hace un año o desde hace décadas y con nacionalidad española. E incluso un trabajador de cuidados. Para completar la perspectiva se ha entrevistado a dos mujeres empleadoras de trabajo de hogar, con una perspectiva amplia del sector debido a su experiencia profesional.

Una de las premisas de la investigación residía en que los efectos de un cambio normativo no se pueden explicar solo por la mutación del texto jurídico, sino que ello exige incorporar a los distintos agentes implicados en el proceso de implementación de esas nuevas normas (Calvo 2005). Por eso se han ampliado las entrevistas a jueces, inspectores/as de trabajo, técnicos del SPE, trabajadoras sociales y orientadoras sociolaborales. A esta capa de análisis sobre las perspectivas de las Administraciones implicadas y del tercer sector, se querido añadir la de instituciones sociales comprometidas con la defensa de los derechos de las trabajadoras de hogar, en particular, y de las mujeres y personas migrantes en general. Para ello se han realizado entrevistas grupales e individuales a integrantes de las asociaciones de empleadas de hogar de Zaragoza y de Sevilla, así como a técnicos/as de otros sindicatos y asociaciones particularmente inmersos en hacer realidad los cambios normativos en el sector¹⁹⁶.

¹⁹⁶ A lo largo de la investigación, estas declaraciones se citarán a través del sistema de identificado de la primera columna de la tabla

Tabla 32. Relación de personas entrevistadas. Identificador y breve descripción¹⁹⁷.

ID		ENTREVISTADA	CIUDAD
E1-Sev1	Empleadas	Empleada de hogar de origen extranjero. Desempleada y trabajos eventuales de cuidado a personas mayores.	Sevilla
E2-Sev2		Empleada de hogar de origen extranjero de larga estancia en España. En desempleo	Sevilla
E3-Sev3		Empleada de hogar de origen extranjero. Trabajo de limpieza por horas y ayuda a domicilio	Sevilla
E4-Sev4		Empleada de hogar extranjera. 1 año en España	Sevilla
E5-Sev5		Empleada de ayuda a domicilio desde hace 4 años. Española	Sevilla
E6-Zgz1		Empleado origen extranjero en agencias de ayuda a domicilio y ahora en residencias	Zaragoza
E7-Zgz2		Empleada de origen extranjero. Interna	Zaragoza
E8-Zgz3		Empleada española en agencia de ayuda a domicilio	Zaragoza
E9-Zgz4		Empleadas de origen extranjero. Antes interna, ahora en atención domiciliaria	Zaragoza
E10-SevE	Empleadoras	Empleadora de empleo de hogar. Orientadora laboral	Sevilla
E11-ZgzE		Empleadora de empleo de hogar. Jubilada. Vida laboral como trabajadora social	Zaragoza
EG1	Colectivos de defensa de derechos	Asociación de Trabajadoras de Hogar y de Cuidados de Zaragoza (ATHCZ)	Zaragoza
EG2		Asociación de Trabajadoras de Hogar de Sevilla (ATHS)	Sevilla
E12-SevR1		Empleada y vicepresidenta de la Asociación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Sevilla (ATHS)	Sevilla
E13-SevR2		Empleada y sindicalista atención domiciliaria	Sevilla
E14-SevR3		Responsable del Área Mujer migrada y empleo Asociación Claver (Servicio Jesuita a Migrantes SJM)	Sevilla
E15-SevR4		Secretario técnico de la Mesa del Tercer Sector de Andalucía y responsable del Centro de orientación y asesoramiento jurídico-social Oficina de Derechos Sociales	Sevilla
E16-SevR5		Abogado. Responsable del Área de la asesoría jurídica en la Asociación Claver	Sevilla

197 Los resultados podrían haber sido más transparentes si se explicitara más información de las personas entrevistadas, sin embargo, en atención a la ética de investigación y a la protección de sus datos, se ha seguido la máxima de transmitir la mayor cantidad de información relevante con el menor grado de exposición posible para las personas entrevistadas, que es un principio que no admite excepción aquí.

ID		ENTREVISTADA	CIUDAD
E17-ZgzR1		Presidenta Asociación de trabajadoras de Hogar y de Cuidados de Zaragoza (ATHCZ)	Zaragoza
E18-ZgzR2		Abogada laboralista. Servicios jurídicos de la ATCHZ	Zaragoza
E19-ZgzR3		Técnico. Responsable del área de migraciones de UGT Aragón	Zaragoza
E20-IT1	Operadores sociojurídicos	Inspectora de Trabajo	Sevilla
E21-IT2		Director Territorial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Aragón	Zaragoza
E22-J1		Juez de Juzgado de lo Social	Sevilla
E23-J2		Juez de Juzgado de lo Social	Zaragoza
E24-SPE		Técnico del Servicio Público de Empleo	Zaragoza
E25-Op1		Abogada laboralista y Docente en la Universidad de Sevilla	Sevilla
E26-Op2		Orientadora laboral de la Agencia de colocación de Cáritas	Sevilla
E27-Op3		Trabajadora social y orientadora laboral en entidad del tercer sector encargada de procesos de selección de empleadas de hogar y de limpieza	Zaragoza
E28-Op4		Economista especializada en economía de plataformas y evaluación de políticas públicas	Sevilla

Fuente: Elaboración propia

Como resulta esperable, tal cantidad de entrevistas ofrecen un volumen de información desbordante sobre aspectos relacionados con esta investigación. Por motivos de claridad, se optado por presentar aquí la que más relación tiene con el estricto objeto de la investigación y convocarnos a futuras ampliaciones para compartir toda la riqueza de estas perspectivas.

Protagonistas del empleo de hogar. Rasgos decisivos para la efectividad de los derechos

No se trata aquí de hacer un estudio demográfico de las trabajadoras de hogar, a cuyos rasgos principales se ha hecho referencia en otro punto, sino de contrastar el sujeto que protagoniza las demandas y que se ha presentado antes con el propio de la experiencia de las personas implicadas y hacer visibles algunos rasgos decisivos en la efectividad de sus derechos.

Extranjería

El primero de ellos es la condición de persona de origen extranjero, que a veces se extiende a tener dificultades para trabajar de forma regular y a veces permanece en forma de estereotipo, aunque se haya conseguido la nacionalidad española hace décadas. Una empleadora siempre ha contratado mujeres extranjeras -latinoamericanas, rumanas y argelinas- entre 38 y 50 años

(E11-ZgzE), algo que se confirma en las entrevistas en grupo¹⁹⁸ y las individuales a empleadas¹⁹⁹, incluida al varón entrevistado (E6-Zgz1). Desde la perspectiva de una orientadora laboral (E27-Op3), los dos perfiles principales con los que trabaja son mujeres recién llegadas a España, sin experiencia laboral, y mujeres mayores de 60 años, la mayor parte también extranjeras, con una empleabilidad difícil. La edad es un factor relevante y poco visible, en su intersección con otros. Como se verá más abajo al tratar la extranjería, las mujeres mayores, pero de forma especial las extranjeras que han vivido situaciones de desigualdad muy prolongadas llegan con muchos problemas de salud a esa etapa final de su vida laboral (E14-SevR3) y las asociaciones las identifican como un grupo que requiere muchos más apoyos²⁰⁰.

Todo ello responde a cambios en el empleo de hogar y de la actividad de cuidados, a partir de los cuales las empleadas nacionales se concentran más en tareas de limpiezas por horas y ayuda a domicilio (en adelante, AD) (E8-Zgz3), con cierto aumento en algún sector:

Respecto de las trabajadoras, ha habido un cambio en el sector, en el sentido de que, en la última década el perfil, de trabajadoras ha ido cambiando porque, en un principio, las trabajadoras que venían eran mujeres extranjeras con un nivel de estudios más bajos (estudios básicos y muy pocas personas con estudios universitarios), mientras que ahora los perfiles son de mujeres profesionales o mujeres universitarias. Ha aumentado un poco el número de las mujeres españolas en el sector (E18-ZgzR2)

La condición de extranjería e incluso el origen, una vez se ha adquirido la nacionalidad, tienen una influencia enorme en la efectividad de los derechos por distintos motivos que han aparecido de forma recurrente y que se enumeran aquí con brevedad. En primer lugar, porque existe una capacidad de elección muy baja a la hora de rechazar empleos. Por un lado, se han adquirido deudas para sufragar el traslado, es frecuente mantener obligaciones en el lugar de origen o compromisos informales para sostener a miembros de la familia. Por otro lado, la vida en España es cara cuando se tiene que contratar un sitio para vivir y no se tiene el capital social suficiente. En segundo lugar, cuando se producen vulneraciones, existen muchos desincentivos para reclamar y exigir derechos, incluidas prestaciones sociales, por temor a la aplicación de la normativa de extranjería, por la percepción de que las Administraciones estarán de parte del empleador español o por huir del estereotipo de población pasiva que se percibe en su contra²⁰¹ y que no desaparece tampoco cuando se adquiere la nacionalidad.

Las entrevistas han mostrado este rasgo como el factor explicativo principal de las trayectorias laborales y vitales de las empleadas e incluso más influyente en sus condiciones de vida y trabajo que la regulación laboral (EG2-4). A grandes rasgos, las empleadas extranjeras inician su trayectoria laboral en el ámbito de cuidados en el hogar y conforme avanzan en la regularización buscan abandonar las posiciones de trabajadoras internas -hacer solo fines de semana como interna, por ejemplo, E7-Zgz2- y pasar a actividades de empleo doméstico en sentido propio, de ayuda a domicilio en el sistema general o de cuidadoras en residencias de personas mayores. El primer paso, acceder a una regularización temporal por arraigo en el umbral

198 La EG1 agrupaba a siete mujeres extranjeras, entre los 34 y 68 años, con tiempos distintos de estancia en España, que iban desde el año hasta los 23 años, pasando por una mayoría de 2 a 5 años.

199 E9-Zgz4 conocía que la vía de empleo en España eran sobre todo los cuidados, como dice de forma amable “cuidar viejitos”.

200 Como señala E12-SevR1, “¿qué pasa con las compañeras que –por ejemplo– se quedan en paro y tienen 55 años? Actualmente vemos que (...) a la gente de a pie les cuesta volver a insertarse laboralmente, una trabajadora del hogar que no sea joven las familias la ven mayor y no la quieren, simplemente, porque hay una discriminación de edad, por el hecho de tener más edad”.

201 E6-Zgz1 decía “vengo a generar y no a que me mantengan”. Y preguntada por sus reticencias a solicitar prestaciones, E7-Zgz2 señalaba que no había acudido a los servicios sociales porque mucha gente dice que “vienen los migrantes por las ayudas y luego los mantenemos”; “yo lo veo aquí en las noticias”.

generalmente aceptado en ese momento de 3 años se identifica como el más duro y obliga a aceptar condiciones inaceptables, sin ninguna protección (E12-SevR1), solo por mantener algunos ingresos mientras tanto o con la promesa por parte de los empleadores de que ayudarán a regularizar la situación²⁰².

una situación muy común y que se repite mucho con las mujeres migrantes que están en situación irregular, donde hay unas condiciones de trabajo especiales, que se caracterizan por esa circunstancia personal que tienen, donde, claro, parecería ser que desaparecen los derechos laborales y, como el propio régimen de extranjería genera una especie de atadura de la trabajadora a su jefe 'para que algún día me haga el contrato que me permita arraigar'. Claro, eso implica tener que resignar prácticamente la totalidad de los derechos que las leyes españolas les garantizan a los trabajadores. (E14-SevR3)

Sin embargo, esta trayectoria no siempre es lineal, sino más bien circular y sin abandonar el ámbito de los cuidados²⁰³. Siempre puede faltar alguna prueba de arraigo o el compromiso de la parte empleadora (E25-Op1; E2-Sev2). Además, la posición en la que se continúa dentro del mercado de trabajo sigue siendo precaria. Nótese que se ha carecido de tiempo para buscar empleo más allá cuando se consigue regularizar la situación de forma temporal, pero se sigue necesitando trabajar para renovar los permisos²⁰⁴ y, con ello, reagrupar a la familia, y se percibe que conviene mantenerse en el sistema especial de empleo de hogar sin saltar a uno general, como por ejemplo con la hostelería (E14-SevR3).

La relevancia de mantener contratos de trabajo para “avanzar con los papeles” puede generar situaciones perversas, incluso cuando parece que se está mejorando la situación. Como se verá más adelante, el umbral de regularidad se puede consolidar como el umbral mínimo de derechos -regularización a partir del contrato de 20 horas semanales, suelo del SMI, etc.- pero convertirse en la llamada “goma” (*rubber band*), que impide alcanzar un salto de calidad en la situación: más allá de las 20 horas o de las que llegan a los 900 euros vas a trabajar en B, por ejemplo. Se trata de un aprendizaje relevante porque los avances en derechos no equivalen a una suerte de instrumento que se otorga solo a una parte -como corresponde a veces a la metáfora con que se piensa el concepto del derecho subjetivo-, sino a un cambio en el escenario que abre nuevas posibilidades de relación, pero que no asegura un uso directo y autónomo de esa nueva “herramienta” facilitada. Estos cambios de escenarios o de las relaciones posibles son especialmente deseables cuando existe mucha desigualdad en las relaciones de poder, pero pensarlos de este modo abierto permite ser más realistas en la explicación de por qué los cambios normativos no tienen una realización directa y neta en la efectividad de derechos, sin que eso descarte la potencia de esos cambios.

Desde la perspectiva de los operadores socio-jurídicos, la regulación laboral y de extranjería se encuentran vinculadas de forma indisoluble. “Tener papeles” es el interés principal de cualquier empleada extranjera y toda reclamación laboral o de otro tipo se diferirá a su obtención²⁰⁵. Y, desde la de las empleadoras, se identifica la regularidad de la situación como un

202 Se refieren situaciones de conflictos con las empleadoras cuando se llega al umbral en el que es posible regularizar la situación y se empieza a reclamar que se haga contrato. “En muchos casos se plantean: ‘bueno, has estado todo este tiempo, te vamos a hacer un contrato, pero no te vamos a dar de alta. O sea, la parte de los seguros los pagarás tú si quieres.’ O en otro caso: ‘ya no nos interesas. Si acaso, porque has estado hace tiempo, y para que no nos denuncies, te vamos a hacer el contrato para que puedas hacer los papeles, pero luego te vas.’” (E14-SevR3).

203 “O sea, son sectores muy vinculados: pueden transitar a la vez por los dos sectores. Horas de limpieza a veces contratadas, por ejemplo, para fines de semana o a tiempo parcial y eso lo complementan con el empleo del hogar y los cuidados” (E14-SevR3).

204 “Buscaba un contrato de jornada completa no tanto si me pagaban bien o mal sino por el miedo de quedar indocumentado” (E6-Zgz1).

205 Al explicar su servicio de asesoría, E19-ZgzR3 lo hace explícito: “si tuviéramos un cartel que pusiera aquí se lucha contra la explo-

mandato moral y jurídico, pero también como una garantía propia²⁰⁶. Además, comparten la evidencia del contexto en el que se produce esta situación, que es una profunda crisis de cuidados en cuanto a la imposibilidad de que las familias atiendan, casi en exclusiva por su mano, las necesidades de cuidados que tienen. Las propias trabajadoras son conscientes de esta crisis, aunque también de que no es viable que sean ellas las que sufran el ajuste de esa crisis:

hay una situación, que no estamos hablando aquí, y es que las familias no tienen esos recursos por el tema de la ley de la dependencia. Yo no puedo... yo soy una persona mileurista, yo no puedo permitirme contratar y pagar a alguien un salario en condiciones, pero yo necesito cuidados para mi familia, necesito cuidados para mi casa, mi hogar. ¿Y qué hago? Someto a alguien en una situación muy precaria. Y esto es algo que debe solucionar no la familia, es el gobierno, el Estado, el ayuntamiento, es la sociedad en general (EG2-1)

Ahora mismo tenemos un problema que es estructural, una crisis estructural de cuidados, que llevamos arrastrando ya bastante tiempo que se produce en el momento que la población empieza a envejecer mucho y las mujeres españolas se incorporan al mercado laboral progresivamente. ¿Qué pasa? Que todas esas personas que antes eran cuidadas por las mujeres españolas ahora tienen que ser cuidadas por otras. El nivel de vida no ha avanzado tanto como para tú poder permitirte pagar a una profesional de los cuidados, porque una persona con Alzheimer necesita una profesional de los cuidados. Y tampoco hay la suficiente inversión pública como para que todas esas personas las puedan llevar a un centro. (...) Y, como dice la compañera, para suplir ese problema se ha cogido a estas personas que eran migrantes, que no tenían menos derechos, y se las ha puesto en un trabajo que ya de por sí era precarizado, que es el trabajo reproductivo (EG2-4)

En relación con los casos aparecidos en las sentencias que implican la condición de extranjería, encontramos dos supuestos. En primer lugar, relaciones laborales con personas que no tienen permiso de trabajo; situación que se descubre por alguna vicisitud de la relación, normalmente por un accidente de trabajo que lo destapa o por una denuncia a la ITSS. Al carecer de un requisito esencial -permiso de trabajo- el acuerdo laboral es nulo y la relación debe cesar, pero ello no obsta para que haya generado derechos (E20-IT1). Entre ellos se encuentran los salarios devengados y no percibidos, la posibilidad de recibir prestación por desempleo al finalizar la situación, en el contexto de la tendencia creciente a reconocer el derecho a percibir prestaciones cobrando de forma retroactiva las cotizaciones (E22-J1). Además, esta es una fecha fehaciente para demostrar, al menos desde ahí, si no antes, el arraigo.

Todo ello explica el aumento de las denuncias de empleadas en situación irregular a la ITSS (E20-IT1), que es, como se verá después, el único medio efectivo de investigación para la ITSS. Por supuesto, aquí el principal desincentivo es el temor que tienen las trabajadoras a sufrir consecuencias por la irregularidad de su situación. E20-IT1 aclara que la ITSS no tramita expediente de infracción, pero sí la policía cuando hacen operaciones conjuntas contra la economía sumergida, algo más propio de talleres ilegales o explotaciones colectivas.

El segundo supuesto que ha aparecido es el de relaciones laborales que se han iniciado estando pendiente la autorización o el permiso de trabajo, que se encontraba en tramitación. Cuando este no se obtiene, aparece un problema jurídico que los órganos judiciales han resuelto estableciendo que no existía una relación laboral -esto era imposible sin permiso-, sino una relación de confianza de otro tipo, lo que parece una solución basada en el pragmatismo.

tación laboral, no entraría nadie” pero de este otro modo, sí

206 A la pregunta de si sus empleadas tenían condiciones regulares para trabajar, E11-ZgzE indica que siempre porque así podían estar dadas de alta, “también por seguridad mía, por si pasara cualquier cosa y luego para que coticen”.

Monomarentalidad

Ligada a la situación migratoria, aunque no solo, se ha advertido una gran presencia de situaciones de monomarentalidad (E2-Sev2; E4-Sev4; E9-Zgz4 entre otras), de forma plural, en el sentido clásico y en un nuevo sentido transnacional. Se señala que la trayectoria característica era migrar sola, dejando a los hijos en origen con la familia o pareja e intentar agrupar después, cuando se consigue regularizar la situación, pero que cada vez es más frecuente migrar también con los/as hijos/as (E14-SevR3).

La singularidad de esta situación es que se mantienen las relaciones de interdependencia a distancia que deben atenderse en situaciones muy precarias (E3-Sev3), en las que sigue siendo necesario aportar dinero al hogar de origen, pero también atención. Esto provoca un enorme malestar en cuyos detalles se prefiere no entrar aquí, pero también la consciencia dentro de las asociaciones y operadoras implicadas de que las mujeres deben atender unas dobles relaciones de cuidados e identificar los límites que ello tiene²⁰⁷. Incluso cuando se consigue reagrupar a la familia, aparecen nuevos problemas, relacionados con los gastos para el traslado y la vida en España, pero también con el cambio en una relación que se había podido mantener por años a distancia²⁰⁸.

Quién emplea y para qué

Las entrevistas confirman que no solo las mujeres prestan estos servicios de forma profesional, sino que son también las mujeres las que organizan el trabajo de cuidados en el interior. Como se ha discutido en algunas sentencias y se ampliará más abajo, la empleadora es la titular del hogar porque, en esta figura, es el hogar el centro de trabajo y el espacio en el que se atienden las necesidades, pero ello no es óbice para que la selección y las grandes directrices provengan de otras mujeres, esposas o descendientes. Se reduciría algo el tiempo de trabajo efectivo, pero se mantendría parte de la carga mental del cuidado.

En la línea de esta explicación, lo que se contrata principalmente son cuidados para personas mayores, en una confusión inherente a esta figura hoy y a la que se prestará más atención después. Se trata de personas que no requieren los cuidados propios del internamiento en residencia, sino, al menos inicialmente, un apoyo al cuidado familiar (E27-Op3) y, en coherencia con esto, se buscan al inicio personas para el acompañamiento, con habilidades básicas. Cuestión distinta es cómo evoluciona la situación y cómo ello exige con frecuencia atenciones crecientes, más intensas y técnicas -manejo de pesos, curas, control de medicinas, etc.-. Aquí se empieza a dibujar uno de los rasgos con los que se suele configurar el trabajo de cuidados, cual es su carácter inconmensurable, la ausencia de límites en su prestación: empieza como acompañamiento unas horas, pero acaba implicando ocuparse de la casa, de la compra, de la comida, de las salidas, etc. (E7-Zgz2). Es frecuente “tener que echar más horas” o tener que cubrir espacios horarios cada vez más difíciles de conciliar con la vida para adaptarse a las necesidades crecientes de la persona cuidada²⁰⁹ o moverse con esa persona entre domicilios

207 E12-SevR1 señala que ellas no intervienen en esas relaciones, pero sí intentan visibilizar que las trabajadoras deben dejar algo de dinero y tiempo para ellas aquí: “pero tú también vives aquí y ¡no puedes dejar de vivir para que otros vivan!”

208 Conviene recordar que, en tanto no se tienen permisos de residencia, no se puede volver al Estado de origen y pretender volver a España.

209 E7-Zgz2 cuenta que ella trabajaba 3 horas diarias entre semana y luego el finde de 8.00 a 13.00h y luego de 17.00 a 21.00h, “como si uno no tuviera vida social”. “Preguntan mucho si tienes familia o estás sola y lo preguntan porque si tienes no vas a tener tiempo”.

(EG1_6). El problema es que esa situación no suele mejorar y genera riesgos de salud y psicosociales a las trabajadoras si no tienen la formación técnica o los medios adecuados al puesto y afecta a las personas cuidadas también. Como resume E14-SevR3:

es como que te digan: 'mirá, yo te voy a contratar para que limpies el suelo del avión, te voy a pagar mil euros y después, a los meses, te dicen, manéjalo'. No sé manejar el avión, no me pongas de piloto, no me quiero matar yo ni quiero matar a las 300 personas delante mío. Es como que te hagan eso

Valoración general de la reforma

En las secciones anteriores se ha situado la reforma introducida por el RD-Ley 16/2022 en el contexto de una línea de reformas hacia la homologación del empleo de hogar con otros empleos por cuenta ajena. Por eso, en este apartado se valorarán aspectos concretos de la reforma, pero sobre todo esta tendencia general, sobre todo en conjunción con el inicial RD 1620/2011, sin que muchos agentes hayan aludido de forma específica a la reforma más reciente.

Antecedentes

En la génesis de la reforma que se estudia aquí, los/as operadores/as otorgan un rol destacado a la actividad jurídica de las asociaciones y de las instituciones europeas, como se ha explicado en secciones anteriores del informe²¹⁰. Ahora bien, cuáles son en concreto esos canales de traslación del Derecho europeo a nuestro contexto, en tanto el legislador estatal se muestra renuente a incorporarlos. Los jueces entrevistados reconocen que la vía de aplicación judicial directa de directivas que no se habían transpuesto o se habían trasladado de forma incompleta al Derecho español es una vía minoritaria, porque son decisiones menos invocadas por las partes en el contexto de justicia rogada de la jurisdicción social o por la propia saturación de los tribunales y el efecto de los indicadores de rendimiento por número de sentencias (E22-J1). Sin embargo, la vía de elevar una cuestión prejudicial al TJUE es mucho más habitual (E23-J2) y aparece como una acción intermedia en la que el juez o la jueza lidera la posibilidad de adaptación del Derecho estatal, sin llegar a enfrentarlo con una aplicación directa de la norma europea, pero tampoco dando continuidad a la aplicación de una norma que ya se percibe de forma general como discriminatoria²¹¹.

Esto muestra la influencia posible del Poder Judicial en la aceleración de los procesos de adaptación del Derecho estatal cuando los otros poderes del Estado se muestran renuentes, por cuestiones políticas, de gasto o por las dificultades de las adaptaciones administrativas. En todo caso, no conviene considerar ésta como una vía de influencia aislada porque las propias asociaciones de empleadas de hogar han mostrado cómo su actividad de incidencia y de llevar hasta el límite jurídico determinados litigios estratégicos, en alianza con determinados/as letrados/as, es decisiva para producir cambios jurídicos (E25-Op1).

Marcos discursivos de valoración de la reforma y de comprensión del empleo de hogar

Se parte aquí de la premisa de que la comprensión de la reforma o de la efectividad de los

²¹⁰ Recordar, entre otros, el asunto C-389/20.

²¹¹ Véase el caso de la cuestión planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Vigo en procedimiento judicial sobre reclamación de acceso a la prestación por desempleo, que estudia Carrizosa Prieto en la sección anterior.

derechos en este sector que hacen los y las agentes implicados/as está condicionada por su comprensión general del empleo de hogar, esto es, qué es y, por lo tanto, cómo debería regularse, cuáles son las principales dificultades para alcanzar esos objetivos, etc.

- **Estandarización laboral y equiparación de derechos**

El primer gran marco de comprensión del empleo de hogar que se dibuja con claridad es el de la estandarización de este empleo o el fin de su discriminación. En compatibilidad con un enfoque basado en derechos, este es un marco habitual de lectura. En este marco, nuestra sociedad llevaría décadas viviendo un periodo de reconocimiento del trabajo de hogar como empleo y por tanto de remoción de distintas discriminaciones. Un punto de partida que evidencia éstas podría ser la vieja regulación de la sección 1ª, del capítulo III, del título VI, libro II de nuestro Código Civil decimonónico, titulada “del servicio de criados y trabajadores asalariados” (E25-Op1). Desde este antecedente, cuya validez formal persiste, sin tener vigencia posible en nuestro objeto de investigación, podría dibujarse una trayectoria de equiparación que se ha recorrido en secciones anteriores, desde la legislación republicana al primer ET de la democracia pasando por distintos desarrollos reglamentarios que confluían en el actual, RD 1620/2011, cada vez más equiparado a la regulación general.

Desde esta perspectiva y al modo que argumentada el TJUE, se reconoce la existencia de singularidades en el empleo de hogar que han justificado y pueden justificar diferencias, pero se ha hecho evidente que muchas de ellas son inadmisibles, por cuanto que solo afectan a las empleadas de hogar cuando otros grupos estarían también envueltos en esas circunstancias. Debido a ello se propone la progresiva eliminación de todas las diferencias, leídas ahora como discriminaciones, basadas en esas singularidades. Es importante señalar, además, que la percepción de esas singularidades cuenta con bastante consenso entre las entrevistadas (E20-IT1; E21-IT2; E22-J1; E23-J2). A saber, se destaca, en primer lugar, la naturaleza domiciliaria del centro de trabajo, que afecta a las posibilidades de inspección y al ámbito de intimidad en el que se realizan las funciones laborales. En segundo lugar, se destaca la singularidad del empleador que, en este caso, contrata un servicio de necesidad, sin ánimo de lucro y que carece de la organización de medios propia de los entornos empresariales, lo que afecta a su capacidad para atender a las mismas obligaciones impositivas, burocráticas o de PRL.

Si se continúa la senda política marcada por este marco de comprensión, pueden anticiparse incertidumbres regulativas que ya están llamando a nuestra puerta. La primera es si resulta deseable convertir el empleo de hogar en un empleo más. Ello reforzaría la tendencia iniciada a la completa profesionalización y mercantilización del sector, llevaría a la desaparición de cualquier especificidad del empleo de hogar que quedaría subsumido por completo en una actividad de cuidados desarrollada por cuenta propia, sea para familias, sea para empresas de servicios que ceden trabajadoras a familias, sea para instituciones residenciales. Como enfatiza E19-ZgzR3, incorporaría la negociación colectiva como mecanismo fundamental de regulación de todo el sector y exigiría una mayor participación del Estado en este ámbito creciente de las prestaciones de cuidados. El problema de esta propuesta es que no aborda de manera realista la profundidad de la crisis de cuidados en que vivimos y, con ello, la revolución del par ingreso-gasto públicos, del régimen de extranjería y de la institucionalidad públicas que serían necesarios para implementarla. Por otra parte, si la mercantilización del campo supone al final un incremento de costes para las familias, el incentivo para mantener capas subordinadas de empleo sumergido sería igual de alto que ahora.

La segunda pregunta regulativa que se plantea, de continuar por esta senda, es el sentido de la especialidad del empleo de hogar, ahora como sistema especial dentro del régimen general. Se trata de una reivindicación general, que muchos vinculan a la propia ratificación del Convenio 189 OIT (E15-SevR4; E16-SevR5; E12-SevR1; E25-Op1) pero que encuentra límites en las carencias económicas de las familias y los escasos apoyos públicos dentro de unas necesidades de cuidados crecientes. Así, otras ponen el foco en asegurar mecanismos para hacer efectivos los derechos, como el funcionamiento de la negociación colectiva (E19-ZgzR3).

- **Igualación diferenciada**

Si, por el contrario, se entiende este campo a partir de esos límites a la plena equiparación de derechos se puede pensar el empleo de hogar y, por extensión, todas las actividades de cuidados directos a personas no institucionalizadas, dentro de alguna forma de régimen especial, lo que no obsta para que puedan reforzarse sus derechos en este marco. De ahí la paradoja de una igualación diferenciada o subordinada.

A cambio, dar continuidad a este régimen, que puede entenderse como el actual, permite hacer viable la organización social del cuidado actual, en atención a los escasos recursos de las familias²¹², pero también al estándar bajo de ingresos-gastos públicos y al propio espacio de intimidad y colaboración afectiva -lejos del marco empresarial- en el que se desempeñan estos trabajos (E11-ZgzE). También permite avanzar en la incorporación de las mujeres al mercado laboral sin plantear los conflictos políticos de tener que trasladar a sus salarios todo el coste efectivo de la prestación de cuidados, ni avanzar de forma drástica en la equiparación de tareas y tiempos entre géneros en el interior de la familia.

Algunas medidas, como el subsidio extraordinario para las empleadas de hogar, que se aprobó durante la crisis del Covid²¹³ es una medida significativa de la política pública orientada desde ese marco: debido a la especialidad de la posición de las empleadas de hogar, no se ven abarcadas por una política de protección general, pero se puede realizar una acción especial que limite los efectos más perjudiciales de esa diferenciación. Por supuesto, se ha visto cómo la mayor parte de empleadas de hogar no pudieron acceder, por motivos técnicos, por no encontrarse de alta o estarlo pocas horas o por haber cesado en su puesto antes del ámbito temporal de vigencia de esa prestación. Ello muestra los límites prácticos del modelo de igualdad diferenciada incluso cuando se reacciona con cierta diligencia.

Este marco sería compatible con visibilizar una línea de conflicto social entre las familias que reciben cuidados y las trabajadoras, que a veces se expresa como “derechos de las familias vs. derechos de las mujeres” (E27-Op3; E15-SevR4). Por otro lado, no deja de ser aceptado por algunas trabajadoras, que, en línea con una concepción familiarista del trabajo femenino, no se desprenden de una percepción del mismo como auxiliar al trabajo principal del marido (E11-ZgzE). Sería, así, la empleada de hogar la que resultaría “flexible” para atender una urgencia familiar o quedarse con un hijo enfermo o alargar unos días de vacaciones por necesidades

212 Las personas entrevistadas calculan que, si el servicio de centro de día supone un coste de 780 € mensuales y la persona contratada 90 € de seguridad social y 180 € semanales, por trabajar unas horas después, nos encontramos con más de 1.500€ mensuales y solo tenemos cubierta la mitad del día (E11-ZgzE). Así justifican muchas familias la vuelta a la informalidad, en el contexto de estancamiento salarial de las clases medias hacia abajo: Entonces, se está recurriendo a tiempo parcial, en caso de querer cumplir con todas las obligaciones. Las [familias] que mejor se encuentran contratan 20 horas con todas las condiciones [regulares], pero 20 horas. Y en otros casos, informalidad: o sea 800, 700 €, o que la persona se tenga que asumir la comida, ese tipo de cosas” (E14-SevR3).

213 Esta medida se regula en los artículos 30 y siguientes del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al Covid-19.

familiares, algo admitido “sin abusar”, mientras que el desempeño del marido sí estaría sometido a un régimen profesional estricto.

El problema es que, conforme a este esquema, muchos de los derechos sociales ya adquiridos por las trabajadoras de hogar se hacen impracticables, a día de hoy, sin llegar a la plena equiparación que reclaman las asociaciones. Por ejemplo, cumplir con la norma sobre descansos, vacaciones o periodos de incapacidad temporal resulta inviable para muchas familias que deben asumir otra contratación que sustituya a la regular mientras esta falta. El empoderamiento de muchas trabajadoras en este sentido (E10-SevE) se corresponde con una nueva vía de conflictividad laboral y es motivo al parecer frecuente de despido y abandono de empleos²¹⁴.

Esta comprensión, a pesar de todo lo discutible, podría ser más o menos viable si se hiciera abstracción del factor desigualador de la extranjería, pero éste abre un campo de vulneraciones que no solo subordina un poco al empleo de hogar, y por extensión al de cuidados, con una igualdad diferenciada, sino que constituye ahí un problema sistémico para nuestro régimen de cuidados. Las asociaciones de empleadas de hogar y entidades de defensa de derechos sociales marcan una ruptura en el régimen posterior a la crisis de 2008, con un déficit histórico en la atención pública al cuidado que se pretende compensar con un régimen de importación de empleadas “baratas” sin papeles²¹⁵, sobre el que se sustenta el modelo de cuidados en expansión²¹⁶.

- **El fin del empleo de hogar**

Un tercer marco más rupturista es el que propone un replanteamiento del empleo de cuidados y, con él, el de hogar en la dirección opuesta a la mercantilización. Una desmercantilización de este campo se miraría en el espejo de los grandes procesos de creación de servicios públicos para actividades esenciales del Estado del Bienestar del siglo XX. En el supuesto, sería desplegar unos servicios de cuidados organizados y sostenidos por el sector público que pudieran cubrir mejor las necesidades materiales de cuidados, pero también organizar de forma más democrática sus compromisos (Fraser 2008). La justificación de este marco, que sobre todo protagonizan las asociaciones de las empleadas de hogar y de defensa de los derechos sociales, descansa en la inviabilidad de dar continuidad ni menos intensificar el modelo contemporáneo, en el que, sin llegar a mayores equiparaciones en derechos, muchos preceptos laborales de remuneración, cotización o descansos se incumplen de forma sistemática²¹⁷. Algunas figuras, como las trabajadoras en régimen de internas, y algunos grupos, como las extranjeras sin permisos de trabajo, constituyen los ejemplos más visibles de esta inviabilidad, pero también lo hacen la falta de correspondencia entre la persona que contrata cuidados con una pensión media y unos apoyos familiares estándares y la figura empresarial arquetípica (E18-ZgzR2).

214 Refiere el caso de una amiga que contrata a alguien para cuidar a un familiar mayor. Esa persona coge una baja, “se tira meses” por rotura de un dedo, mientras la familia “se tiene que buscar las habichuelas” y “como no pueden aguantar más, la despiden” (E10-SevE). Si bien, desde el derecho laboral, es un caso típico de discriminación por razón de enfermedad, esta calificación jurídica puede convivir con la comprensión normalizada de la dinámica dentro de ese marco discursivo.

215 “Es el modelo esclavista, pero en el que cada una se paga el avión de ida” (E19-ZgzR3).

216 En el contexto aragonés, E19-ZgzR3 señala éste como el principal sector de explotación hoy y explica en buena parte el aumento del empleo femenino sobre este mecanismo. En el contexto aragonés, un aumento de 170.000 a 200.000 empleadas (46%) desde el 2000 al 2023, pero donde 3 de cada 4 víctimas de explotación laboral en situación irregular en Aragón se daban en este sector.

217 “Esto se extiende al sistema de dependencia. El sistema de dependencia permite optar por prestaciones muy bajas y luego la Administración Pública se despreocupa sobre lo que pasa en esos hogares y cómo se atiende a la dependencia, pero es evidente que conduce a la explotación de las internas ¿Es creíble esto para una persona dependiente de grado 3 que está recibiendo 300 euros al mes?” (E19-ZgzR3).

Objetivos y valoración general de la reforma

Junto al refuerzo de la efectividad de los derechos de las empleadas de hogar, el objetivo principal que se considera pretenden estas reformas es hacer aflorar la economía sumergida en el empleo de hogar, lo que refuerza derechos de las trabajadoras y también los ingresos públicos. Este es un objetivo que se entiende ha sido cumplido con cierta efectividad: “Hay más personas dadas de alta” (E22-J1), aunque persiste la economía sumergida porque se identifica como muy arraigado socialmente que el trabajo doméstico no se da de alta. Aunque se trata de un optimismo prudente.

Respecto a este objetivo, hay disparidad en la valoración de los medios para lograrlo. Las acciones generales de la TGSS o de la ITSS se valoran de forma muy positiva porque pueden detectar qué cotizaciones y por lo tanto salarios quedan por debajo del umbral del SMI con cada subida, sobre todo con las principales del 2018 en adelante y eso permite mandar avisos o “cartas” a los empleadores para que regularicen la situación. Se verá después que otras actividades de inspección son más difíciles en este caso, pero la revisión de cotizaciones es accesible (E25-Op1). El problema es que ese cambio puede ser solo aparente si, en el interior del hogar, no cambian las relaciones laborales: se mantienen sin contrato ni cotización (EG2_3 y 4; E26-Op2) o se conservan las horas cotizadas para que correspondan con la evolución del SMI, pero se siguen trabajando las mismas horas, con la diferencia en B o retirando dinero del sueldo para cotizaciones.

En su conjunto, la reforma merece así una valoración favorable, con inflexiones más optimistas cuando se piensa en avances concretos y automáticos, como el acceso a la prestación por desempleo y al Fogasa (E26-Op2; E25-Op1) o, de forma más minoritaria, a las obligaciones en exclusiva del empleador de ocuparse de las altas y cotizaciones, y con inflexiones más pesimistas si se atiende a la efectividad de las mejoras. Es habitual identificar que algunos cambios, como el fin del desistimiento para terminar de forma unilateral la relación laboral, tendrá una conversión más o menos directa en la causa de despido por “pérdida de confianza” (EG2_1) que recuperará, en la práctica, los efectos anteriores, o que muchos cambios no se harán efectivos porque las trabajadoras no llegarán a conocerlos o a poder ejercerlos en el interior de los hogares o ante los juzgados (E27-Op3; E21-IT2), pero ese es un asunto sobre el que se profundizará después. De hecho, esta idea de que este tipo de cambios normativos resultan inefectivos o tienen poca relevancia para la vida de las trabajadoras se encuentra muy difundida entre las trabajadoras (EG2_1 y 2 entre otras) y plantea un problema de déficit de confianza en la capacidad de las instituciones para mejorar sus condiciones de vida al que conviene atender.

Grupo I. Existencia de la relación laboral y condiciones básicas

El nuevo carácter minoritario del empleo de hogar

Al inicio, ya se señalaba que las actividades típicas del empleo de hogar conviven, en la práctica, con muchas actividades de cuidados personales. Esto es algo de lo que había avisado el propio contenido de las sentencias y que las entrevistadas confirman: una disminución de la demanda de trabajadoras externas a media jornada, en favor de un trabajo por horas más es-

pacado o del trabajo como interna²¹⁸. Por ello conviene abrir el debate fundamental sobre qué es el empleo de hogar y aquí se va a tratar de delimitar su contenido en contraste con otras actividades anejas. Como es obvio, ni la realidad de las trabajadoras, ni siquiera las decisiones judiciales pueden separar de forma tajante estos distintos tipos de empleo, pero es algo importante sobre el futuro de este ámbito especial. Recuérdese que la relación de empleo de hogar tiene unas singularidades regulativas fundamentadas en singularidades fácticas que en general otorgan ventajas a la parte empleadora, pero, ni aunque se aceptara ese marco, sería justificable extender ese modelo de relación a toda prestación de cuidados por el hecho de que se desempeñe dentro de un hogar.

La primera distinción relevante es la que cabe practicar entre el empleo de hogar en sentido estricto y el trabajo de cuidado de personas. La ATHS querría deslindar estos dos mundos porque el trabajo de cuidados es de una intensidad y exigencia mayor²¹⁹ que el tradicional empleo de hogar. Un añadido no compensado, al subsumirse en la antigua figura.

Queremos hacer una diferenciación (...). Yo no trabajo en cuidados, trabajo en lo es el tema de limpieza y mantenimiento de las casas. Entiendo que, si voy a dedicarme al tema de cuidados, me exigiría una capacitación, una responsabilidad y, por lo tanto, un mejor salario. Las cuidadoras están dentro del régimen del empleo del hogar -porque es empleo del hogar y cuidados-, ganando el mismo salario que una trabajadora del hogar, ¡pero es cuidadora! ¡Tienen una mayor responsabilidad! Por lo tanto, mayor exigencia, necesitan formación. ¿Y qué pasa? Las familias contratan cómodo, alguien que me lleve la casa, que me limpie, que me cuide los hijos, que me lleve a pasear al mayor, que sepa enfermería, que esté capacitada (...). Tenemos que exigir esa separación y esa diferenciación o ese reconocimiento y esa separación: labores de mantenimiento, de cuidado que no sean tan básicas, y esenciales: sin una empleada de hogar que limpia la casa y me quedo, puede seguir viviendo; pero dejar de atender a alguien dificulta la continuidad de la vida" (E12-SevR1)

A resultas de estos testimonios, conviene entender que el empleo de hogar, aun con el mismo nombre, ha cambiado y se integra ahora con muchos más contenidos de cuidados, que producen, como señala E12-SevR1, mayor valor social por su necesidad, pero sin un reconocimiento relativo. La preexistencia de una categoría previa como el empleo de hogar en la que subsumir los aumentos de necesidades de cuidados cuando se ha hecho evidente la crisis ha dado una oportunidad de mantener este régimen general de organización de los cuidados sobre la espalda de las nuevas empleadas de hogar. Al mismo tiempo, si el valor social de esta actividad es creciente, eso debería constituir un activo en la capacidad política y de negociación de estos grupos, que los ejemplos de las huelgas feministas de mayor impacto han empezado a dibujar.

- **Ayuda a domicilio**

En todo caso y a pesar de estos desplazamientos materiales, el sistema especial de empleo de hogar engloba estos dos mundos de las tareas clásicas y las crecientes actividades de cuidados. Una delimitación que sí tiene efectos ya en el plano jurídico es la que cabe hacer con el empleo de ayuda a domicilio. Se trata de un servicio por horas en el domicilio de la persona atendida. En muchos casos, ello se da en el contexto de la ley de dependencia como un servicio prestado por un tercero, pero sufragado por el sistema público de atención a la dependencia competente, pero también se identifica con esta categoría a los servicios que están contratados de forma directa por la persona cuidada o su familia.

218 A esto, añade E19-ZgzR3 que existe mucha demanda de trabajadoras internas en núcleos rurales aragoneses, donde la población está muy envejecida y ya no tiene familiares cerca para cuidar.

219 Sobre estas mayores exigencias y efectos sobre la salud hay muchos testimonios. Entre otros, E2-Sev2 con problemas de salud por tener que mover a un señor de 90 kg, entre otras.

Tal como se expusieron las trayectorias frecuentes de las empleadas de hogar, es un terreno colindante porque, conforme se regulariza la situación administrativa, se suele buscar estos empleos, en distintos hogares, que permiten conciliar algo más con la propia vida. Como se produce en un contexto de contratación más disperso, en el que la mediación de terceras empresas de servicios suele ser imprescindible, tiene la principal ventaja, para la trabajadora, de ser una actividad regular y con cotizaciones. Desde la perspectiva de las empleadoras, es también frecuente combinar empleo de hogar con estos apoyos añadidos de ayuda a domicilio, parcialmente subvencionado, por parte de otras trabajadoras conforme avanzan los grados de dependencia de los familiares (E11-ZgzE).

Desde ambas posiciones se identifica que este es un modelo propio de un estado de mercantilización más avanzado de las relaciones de cuidados. La diferencia entre el salario que percibe la trabajadora y la que paga la familia se hace evidente²²⁰ y las trabajadoras siguen sufriendo los efectos de la precariedad en ámbitos como el control de las horas trabajadas, los horarios²²¹, la ausencia de un sistema de promoción interna en la empresa, la arbitrariedad en la asignación de las “mejores o peores casas” o la falta de contacto con las compañeras (E13-SevR2). Se produce aquí una dinámica en las relaciones de cuidados que se ha identificado en otros espacios (Vila-Viñas 2024): la regulación efectiva del trabajo de cuidados está compuesta por normas que provienen del derecho vigente, pero también de las normas sociales que han regulado esas actividades -y que han sido jurídicas también hasta hace poco-, de modo que el régimen final está compuesto por distintas capas regulativas. En este caso, se hace evidente que, aunque el régimen formal del empleo de atención domiciliaria sea uno formalmente alejado del empleo doméstico, los rasgos de este último -e incluso del empleo intrafamiliar no remunerado- se filtran a la regulación de este último. No solo se trata, además, de una confusión material, sino que formalmente también se ha mostrado como prestaciones por horas que son estricto trabajo de cuidado domiciliario se encuadran de forma habitual en el sistema especial de empleo de hogar.

- **Participación de terceras empresas**

A esta tendencia a la minorización del empleo de hogar contribuye también el crecimiento de empresas de servicios que, al margen de los sistemas públicos de atención a la dependencia, prestan servicios de cuidados en los domicilios. La posición de estas empresas es ambivalente y, con una denominación similar, existen situaciones muy distintas. La que resulta más compatible con la norma laboral es que las familias contraten a una empresa para que les preste servicios de asistencia. En este caso, lo lógico es que la trabajadora tuviera una relación laboral del sistema común con esa empresa y que fuera ella la que organizara el trabajo, conforme a las peticiones de la familia. Si, por el contrario, el trabajo lo organizara la familia, la relación laboral debería ser con ésta y encajaría en la categoría de empleo doméstico. Es perfectamente viable que una empresa preste a las familias el servicio de selección e intermediación inicial con el personal, incluso que le añada servicios de gestión relativos a trámites de alta,

220 Por ejemplo, E6-Zgz1 estima en 22€ el coste para la familia de la hora de atención domiciliaria y un salario para el trabajador de menos de 6€ por ese tiempo, al que hay que descontar el gasto en transporte que debe asumir.

221 “[Los fines de semana ahora] voy a acompañar a una persona mayor, a lavar, ducharle, hacerle compras si se necesita; si se necesita hacer comida, hago comida; si tengo que hacer limpieza, hago limpieza. Ahí siempre hay cosas. Si fuera siempre la misma [casa]..., pero siempre cambian, cambian, te mandan a un sitio, te mandan a otro sitio. [...] Yo antes empezaba a las 8 hasta las 1.30 o 2.30h. Ahora esto último que me han puesto, me han puesto de 9 a 1 y, por la tarde, de 4 a 9. Ahora me han puesto un día nomás a la semana y entonces ya me mandarán otro cuadrante, no sé. ¡Es que es así! Porque te mandan una cosa y, cuando fallece una persona ya cambia todo, todo, horarios. Y tengo que adaptarme. Me han dado eso y tengo que aceptarlo.” (E3-Sev3)

cotizaciones o nóminas²²², pero no puede caer en la actividad de ceder trabajadores que tiene en plantilla a las familias, como si se tratara de una empresa de trabajo temporal, aunque esto debe verse casi caso a caso (E20-IT1), porque hay figuras, como las fijas discontinuas, que admiten mucha flexibilidad dentro de esas empresas y siempre existe la posibilidad de que la empresa oculte esas relaciones instando a las familias a que sean ellas las que contraten y den de alta a las trabajadoras o a estas últimas a que se den de alta como autónomas, de modo que la TGSS o la ITSS no tiene constancia de personas trabajando para esa empresa (E21-IT2).

Este se aproxima más a un modelo abiertamente mercantil, con problemas comunes a los de los empleos precarios, relacionados con los salarios bajos, la inestabilidad en las horas de trabajo y, por lo tanto, la incertidumbre sobre el salario mensual²²³. Por eso son la opción más habitual -que no la primera- de muchas trabajadoras cuando consiguen los primeros permisos de trabajo: aunque se gane menos dinero, se tiene contrato y es posible renovar (E7-Zgz2), sin perjuicio de que se renuncie después o se “salte” a otro trabajo mejor en cuanto sea posible.

Desde la perspectiva de las empleadoras, no es la opción más deseable, en principio, porque se hace evidente la diferencia entre el coste de la empresa y lo que reciben las trabajadoras y porque muchas valoran una relación más continuada y directa, pero esto último es una opción cultural especialmente móvil y, a favor de la expansión de estas empresas, además del interés de formalidad que tienen las trabajadoras, juegan al menos dos factores desde la perspectiva de las empleadoras. En primer lugar, la posibilidad de externalizar los trámites de gestión de las trabajadoras²²⁴ y, en segundo lugar, la facilidad para cubrir ausencias de las trabajadoras que se contratan de forma directa, tales como vacaciones o incapacidades temporales (E11-ZgzE).

Distintas actoras identifican la proliferación de estas empresas como un riesgo para sus condiciones de trabajo (E17-ZgzR1). Aunque puedan ser aún minoritarias aquellas con una interfaz completamente digital, se trata de empresas de tamaño e impacto creciente y que provocan muchas confusiones a las partes, sobre todo a las trabajadoras, que se ven perjudicadas por esa triangulación de las relaciones laborales en las que cuando quieren reclamar algo a la familia, le remiten a la empresa y viceversa²²⁵.

Por último, son excepcionales las referencias a trabajadoras de hogar que operaran como trabajadoras autónomas. E25-Op1 recuerda que el modelo de la reforma de 2011 pretendía aumentar la SS para las trabajadoras y en este esquema se previó la posibilidad de que fuera autónoma si tenía varios “clientes”. “Claro, si damos un poco de visión -¿cuánto tienes que pa-

222 E7-Zgz2 señala que existen bastantes agencias de este tipo, que buscan y seleccionan personal para el trabajo como interna los fines de semana o para trabajos estables por horas. En este caso, el contrato se suele tener con la familia, aunque las trabajadoras no siempre lo tienen claro.

223 E8-Zgz3 lo explica de forma detallada: “Ahora trabo en 7 casas a la semana, pero en algunas poco: en una, dos horas cada 15 días, en otras dos, dos horas al mes. En total, el último mes hice 70 horas.”. “El sueldo es bajo y no es fijo todos los meses porque te pagan por las horas que hagas y nunca llego a 600 euros (75-80h al mes, pero también puede ser que haya meses que haces más horas y cobres menos y al revés). Y, cuando hay bajas, por ejemplo, vacaciones, entonces son 6 horas menos ya. No se sustituye y te llevan a otros servicios para que sigas haciendo horas, sino que te quedas sin horas. Así tiene la sensación de que nunca puede acumular horas estables para un salario decente: “Cuando se tienen bastantes horas, parece que te quitan porque lo he visto conmigo y con otras compañeras”.

224 Las dos empleadoras entrevistadas no consideraron que fueran excesivos ni difíciles, pero es verdad que ellas contaban con una experiencia laboral afín a esas tareas. Otros operadores sí que han señalado que este puede ser un desincentivo importante a la contratación o un incentivo para la externalización a empresas y por lo tanto un nicho de negocio para esas empresas (E27-Op3), por la necesidad al menos de una gestoría para contratar (E18-ZgzR2).

225 Ver E18-ZgzR2. E7-Zgz2 detalla distintas experiencias que le hacen entender que las empresas, incluso cuando tienen una relación laboral contigo y contratan con la familia, se posicionan a favor de la familia, que es su cliente real, a conservar: “yo pensaba que te

gar como autónoma?-. A muchas no les interesaría esa situación”. De hecho, en las entrevistas no se han advertido trabajadoras que siguieran esta vía de acceso a derechos, incluso en los momentos de sus trayectorias en los que la prioridad era cotizar para renovar los permisos. Por su parte, la jurisprudencia ha mostrado cómo la figura autónoma sirve bien para distinguir el empleo de hogar de otras prestaciones para el hogar, como las de jardinería u obras, en las que los/as trabajadores/as tienen sus propios medios de producción.

Prueba de la existencia de la relación laboral

Resulta particular de las relaciones de empleo de hogar que, por desarrollarse en ese centro de trabajo, se cuestione con más habitualidad su existencia. El análisis de contenido de las sentencias ha señalado algunas vías de prueba de la relación o, al menos, vías indiciarias -cuando no se puede tener acceso al centro de trabajo, ello es clave- para considerar que existe la relación. De nuevo, la existencia de conversaciones de WhatsApp con órdenes, indicaciones sobre el trabajo, horarios de entrada o de salida, etc. aparece como un medio de prueba frecuente (E22-J1).

A pesar de estos avances, sigue habiendo contextos laborales difíciles de probar (E23-J2; E22-J1). Las trabajadoras internas, que reciben sobre todo órdenes orales, o quienes trabajan con personas dependientes que no usan esas tecnologías tendrán menos mensajes en el móvil. También suelen ser más difíciles de probar las situaciones en las que el despido se ha producido de forma súbita, de manera que la trabajadora no ha podido estar advertida para preparar los elementos de prueba de su declaración. El temor a que sirva como elemento de prueba también explica que muchos empleadores sean reticentes a que las trabajadoras internas se empadronen en sus hogares (E15-SevR4).

En cualquier caso, la mayor o menor facilidad para probar la relación no resuelve las dificultades para reclamar. Ya se aludió al medio a las sanciones en materia de extranjería, pero, incluso contando con la protección de la ITSS, que es un gran avance respecto a contextos anteriores (E20-IT1; E21-IT2; E23-J2), ello no garantiza la indemnidad de la trabajadora que reclama. En primer lugar, el acceso último a figuras de protección por arraigo llevará un tiempo largo²²⁶ y, por lo pronto, la relación laboral debe cesar, si se trabaja como interna, se pierde asimismo el alojamiento y, si se quiere tener derecho al desempleo y por lo tanto no se quiere abandonar el empleo-domicilio, la comunicación de la infracción llegará a la casa con la trabajadora dentro, que será la principal sospechosa de haberlo denunciado, lo que constituye una fuente de inseguridad evidente (E19-ZgzR3 incluso recomienda salir de la casa). Este es un pequeño ejemplo de la dificultad de hacer efectivos los derechos, incluso cuando se producen avances tangibles.

apoyaban en tus derechos y te protegían en ver tus condiciones, pero no”. “O aguantas, o te haces la tonta, o te vas”.

226 E19-ZgzR3 estima distintos plazos para esto. Para empezar, la ITSS tardará entre 4 y 10 meses en pasar de recibir la denuncia a tener un acta de infracción, pero además esa acta debe reconocer una relación laboral de más de 6 meses de antigüedad para que ahí se puedan derivar mayores protecciones, como la prestación por desempleo. El resultado puede ser una sanción alta a la empleadora que se acompañe además de la obligación de pagar las cotizaciones debidas, pero ese dinero no le sirve a la trabajadora en este momento tan precario. A partir de la sanción, la trabajadora aún deberá esperar entre 8 y 10 meses para conseguir regularizar su situación administrativa por la vía del arraigo que ha quedado acreditado. Por supuesto, eso cuenta con que el empleador no haya recurrido la decisión de la ITSS, lo que retrasaría más los permisos para la trabajadora, debido a que los servicios centrales de extranjería no resuelven hasta que el acta no es firme. Como es obvio, este sistema podría mejorar con una autorización provisional de residencia y empleo desde el momento del levantamiento del acta o al menos desde la resolución del acta de infracción, aunque no sea firme.

La persistente excepcionalidad del trabajo de las empleadas internas

En las sentencias analizadas, las trabajadoras internas han tenido mucha menos presencia que la que han señalado las personas entrevistadas. Eso introduce una primera idea relativa a la dificultad para reclamar que tienen estas trabajadoras. Resulta, además, sorprenden que las sentencias halladas que implicaban a internas lo fueran por lo que el órgano judicial entendía empleos a tiempo parcial. E20-IT1 entiende que no es imposible el empleo a tiempo parcial como interna, pero sí es muy difícil de justificar permanecer en ese régimen con ese tipo de dedicación. Parece, más bien, otra cosa: “Yo veo un poco incompatible que a mí me quieran hacer un contrato a tiempo parcial siendo interna. A lo mejor lo que está por debajo de esto es un fraude a la SS (...) Yo voy a declarar 20 horas porque si no, va a subir mucho”. Otras experiencias, como la de E21-IT2, confirman esta idea porque los casos que ha encontrado son siempre a tiempo completo. E23-J2 señala además que, cuando se reclaman por vía judicial, responden a la citada situación: trabajadoras a tiempo completo que no estaban dadas de alta en absoluto o solo por pocas horas. El problema es, resulta obvio, de prueba y quizá eso explique la consideración a tiempo parcial: “probar el exceso de horas es un problema. El registro horario es de mucha ayuda, aunque los Tribunales pueden invertir la carga de la prueba, no hace falta probar día a día el exceso” (E21-IT2).

La mirada de otras operadoras confirma las situaciones que desvelan las trabajadoras en las entrevistas. E14-SevR3 subraya: “reo que nunca en mi vida vi un contrato donde diga que es con régimen de internado (risas). Siempre las internas tienen un contrato que es por cuatro horas, cinco horas”. O, como dice E15-SevR4, “un contrato de 20 horas: te pago 20 horas para justificar el alta y en B te doy el resto. ¡Pero nunca está pagado el trabajo suficientemente!”.

Horas de trabajo aparte, el fraude se extiende a esas horas añadidas, de presencia y de pernocta, que forman parte de la vida de las trabajadoras internas. El reconocimiento de estas horas es excepcional y, en la práctica, la presencia en el hogar más allá de las horas o la pernocta son gratuitas (EG2_1):

Ahora mismo no existe ningún contrato específico como trabajadora de hogar interna, lo que se hace es un contrato de trabajo de 40 horas. De hecho, en todos los años que lleva en la asociación solo ha conocido a una persona que le hayan puesto horas presenciales en el contrato, es decir, 40 horas de jornada semanal, más x horas presenciales. Entonces, todos los empleadores pagan apenas el salario mínimo a las trabajadoras que están en régimen de interna, aunque todas hagan de hecho más de 40 horas semanales. Eso de pagar más del salario mínimo, imposible. Es contradictorio porque la ley establece que la persona interna tiene derecho a irse los fines de semana, pero en el contrato le pone que trabaja de lunes a viernes y que tienes el sábado y domingo descanso. Pero no consta ni que trabajas el sábado por la mañana, ni que pernoctas en el domicilio ni que te van a pagar horas presenciales porque nadie te las pone en el contrato (E17-ZgzR1)

Desde la perspectiva de otras operadoras socio-jurídicas, la proliferación del régimen de empleadas internas se entiende, como se ha indicado, por la necesidad de abaratar costes en el cuidado. El hecho de que los costes de SS sean proporcionalmente más altos en el empleo parcial de menores horas o en la contratación de varias personas por menos horas, también incentiva a intentar cubrir los empleos con una sola persona en régimen de interna, aunque ello no quepa en la normativa vigente (E27-Op3).

Al mirar esta figura a partir de las distintas fuentes, se hace evidente el foco de vulneraciones de derechos que supone²²⁷. Ello provoca que las entrevistadas no tengan referencia de ninguna

²²⁷ Los ejemplos de esto son múltiples y muy duros, tanto en lo que respecta a las condiciones de vivienda, de alimentación, de horas de trabajo, de disfrute de una vida propia, de salud, de trato, de riesgo de despido en cualquier momento e incluso de seguridad, en

persona con la nacionalidad española o comunitaria que trabaje como interna (E10-SevE; E1-Sev1; entre muchas), lo que perjudica además su inserción social porque permanecen mucho tiempo en situaciones de aislamiento, que les impiden hacer nuevos contactos y acceder a mejores oportunidades (E9-Zgz4; E2-Sev2).

Esta excepcionalidad ha abierto el debate sobre la legitimidad de esta figura en nuestro ordenamiento. Ya se comentó que parte de las propias asociaciones de trabajadoras, como la ATHS, abogaban por su prohibición. La argumentación, que parece intachable, es que resulta imposible en la práctica utilizar esta figura sin transgredir las normas laborales y de derechos fundamentales, salvo que se encadene el trabajo de dos o tres trabajadoras internas a un tiempo:

Aunque a ti te contraten con tus 40 horas y las 20 de presencia, esto no es real porque te levantas por la noche cada dos horas o a cambiar el pañal o a atender a la persona... Es imposible hacer una jornada de 40 horas. Esto no se puede legislar si no está subvencionado, porque esto son tres trabajos de 8 horas por 24 horas, más otra persona los fines de semana. ¿Quién puede contratar a cuatro personas? Entonces, si lo pagas bien, te tienes que ir a una residencia porque esto equivale a una residencia de 3000 euros. Al final, qué pasa: y esto cumpliendo la ley, pero no la de 2022 sino la del 1985, las familias ya no podían cumplir esa ley. ¿Cuántas familias conoces que puedan pagar a una interna (para cuidar a una persona que sea dependiente) y luego a otra el fin de semana? eso es imposible de pagar. Al final estamos haciendo una legislación, pero el Estado en vez de asumir su parte, lo que está haciendo es ofrecer una legislación de puta madre y cada vez aumento los derechos de las trabajadoras y entonces ya, paso la pelota a las trabajadoras y que sean ellas las que denuncien a las familias, para que las familias cumplan (E18-ZgzR2)

- **¿Cómo sería, así, posible que se auspiciara el mantenimiento de una figura que casi de forma necesaria vulnera derechos o que, al menos, constituye un factor de riesgo acreditado para las trabajadoras? ¿Cómo se hace ello compatible con cualquier mínima perspectiva de PRL, sobre todo cuando las posibilidades de control de la ITSS se encuentran muy disminuidas por la prestación domiciliaria? ¿Es preferible que se mantengan las vulneraciones de los derechos o que las reclamaciones hagan colapsar nuestro precario régimen de cuidados? De nuevo conviene buscar las explicaciones en las necesidades sistémicas de dar continuidad a este régimen de organización de los cuidados y en el pacto social, excluidas las trabajadoras de hogar, de que deben ser ellas las que asuman una parte principal de los costes.**

En contra de su directa prohibición, se argumenta que, vigente el actual régimen de extranjería, tampoco las trabajadoras que llevan poco tiempo en España tendrían mejores vías de ingresos alternativas y que, con toda probabilidad, desarrollarían los mismos empleos, solo que en ese caso no tendrían la cobertura de la ITSS en caso de desvelamiento de la relación laboral y el acceso a los derechos sociales vinculados (E18-ZgzR2). Aun así, si se opta por esta vía, debe incrementarse la vigilancia y reducir las condiciones que empujan a las mujeres, sobre todo extranjeras, a no disponer de muchas alternativas laborales, desde los plazos de las normas de extranjería, como se ha hecho al reducir el tiempo necesario para acceder a la regularización por arraigo, como en lo referido a la homologación de títulos (EG2_2). Incluso se ha propuesto limitar la especialidad del régimen de empleo de hogar a esta figura, con un modelo de contrato que especificar con toda claridad los derechos al descanso semanal, vacaciones, compensación de las horas de presencia, que implican los límites al salario en especie y las condiciones de habitabilidad y calidad de las estancias y alimentación, etc. (E17-ZgzR1).

particular en contextos de mucho aislamiento social y físico. No se considera que aporte mayor información científica a un estudio con este objeto reproducir de forma literal más testimonios sobre el asunto.

Grupo II. Extinción de la relación laboral

En este apartado se recupera la perspectiva de las personas entrevistadas sobre la terminación de la relación laboral, conforme a la voluntad de la empleadora.

Requisitos formales para despedir

Aunque el despido en el empleo de hogar se pueda realizar bajo causas bastante amplias, siempre debe cumplir determinados requisitos formales (art. 11.2 RD 1620/2011). Las sentencias analizadas confirman que la efectividad de esas garantías formales es más o menos eficaz, toda vez que, al menos, se consideran improcedentes los despidos que se realizan con desconocimiento de toda forma. De hecho, E22-J1 indica que la mayor parte de supuestos que se reclaman en los juzgados son “despidos por las bravas”, donde no se han observado esos requisitos. Es frecuente que esos casos se acompañen además de incumplimientos de otras condiciones contractuales, como horas no pagadas.

Sin embargo, no hay que entender que estos despidos sin forma provocan siempre la reclamación de las trabajadoras, ya que se dan en relaciones donde suele haber bastante asimetría de poder o donde la parte empleadora empeora tanto la relación -se deja de pagar o se paga mal, se duda del trabajo, se hacen acusaciones, etc.- que la empleada acaba yéndose, sin siquiera preaviso ni mayor compensación (E27-Op3).

Requisitos o causas materiales para despedir

En la nueva regulación aparecen, como se desarrolló en la sección de Rodríguez Suárez, distintas causas en la que es procedente la terminación unilateral de la relación. Las dos primeras, la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida y la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindan de la persona trabajadora del hogar, (art. 11.2.a y b RD 1620/2011), no plantean muchas dudas desde la perspectiva judicial. Aquí es frecuente extender el marco empresarial que comprende que cuando se tienen menos ingresos y más tiempo, por ejemplo, por la pérdida de empleo de uno de los convivientes, o ha muerto la persona que generaba las principales necesidades de cuidados, cesa la necesidad del contrato y este debe cesar con una indemnización menor. Sobre todo, porque obligar a mantener la relación sería muy lesivo para la empleadora.

Sin embargo, desde la perspectiva de las empleadas, no se vive desde esa perspectiva tan económica. Para algunas se interrumpe una relación de cuidados que se había prolongado durante un tiempo o se ven en la tesitura de buscar un nuevo empleo en edades con dificultades de empleabilidad, perdiendo incluso el alojamiento, si eran internas²²⁸. A ello se añade que perciben la indemnización como muy escasa, aunque eso se va a poder paliar algo ahora, cuando existe contrato, por la posibilidad de acceder a la prestación por desempleo. Conviene recordar que son indemnizaciones, de 12 días por año trabajado con el límite de 6 mensualidades, inferiores a las de 20 días por año del ET para el despido por causas objetivas (E17-ZgzR1; EG2_1).

²²⁸ E14-SevR3 señala que encaja especialmente mal esta regulación importada del ámbito empresarial para que los herederos se encuentren menos obligados por la situación empresarial del causante.

En todo caso, la novedad más evidente en el RD-Ley 16/2022 es la eliminación de la causa libre de desistimiento y, aunque no formalmente, la inclusión de una tercera causa si existe una “pérdida de confianza” de la empleadora²²⁹. En cuanto a la interpretación operativa del término, está queda afectada por su concomitancia con la causa análoga que figura en el ET. E22-J1 entiende que, al igual que en el ámbito iuslaboral general, no se puede interpretar la noción desde una perspectiva solo subjetiva, es decir, en función de la pura voluntad inmotivada de la empleadora. Como ocurre en ese ámbito, debe tener un fundamento fáctico en algún incumplimiento contractual por parte de la trabajadora que motive, ahí sí con razón, la pérdida de confianza. Cuál sea el grado de incumplimiento que es necesario para entender que cede esa presunción de confianza que acompaña a la contratación en este terreno es cuestión distinta. Ahí parece que el ámbito de confianza en que se configuran estas relaciones laborales perjudica de nuevo a la trabajadora porque hará admisible un incumplimiento más leve como causa de pérdida de confianza legítima (E22-J1). Así cuestiones que no podrían sostener un despido por pérdida de confianza fuera, como incumplir las reglas de conducta o de funcionamiento que se imponen en cada hogar, sí pueden sostenerlo aquí, máxime si afectan al cuidado de personas muy vulnerables y no solo necesitadas de atención en general. Desde una perspectiva sistemática, esta lectura vendría avalada además por el hecho de que el RD-Ley 16/2022 tampoco ha introducido sanciones, que podrían ser una vía disciplinaria previa al despido, por lo que parece que el despido es menos una medida de *ultima ratio* en este ámbito (E22-J1). Si esto se lee así, cobra sentido la percepción de muchas trabajadoras y miembros de las asociaciones de que el fin del desistimiento no es un gran añadido de protección frente al despido para las trabajadoras (entre muchas, E27-Op3), e incluso la perspectiva de E23-J2 de que la continuidad de un desistimiento convenientemente indemnizado podría haber seguido funcionando.

Posibilidad y conveniencia del despido nulo

En principio, sería discriminatorio excluir la aplicación de la solución de nulidad del despido del ámbito del empleo de hogar. Es evidente que muchos despidos se producen en ese ámbito vulnerando además derechos fundamentales: sin ir más lejos, el despido de trabajadoras embarazadas, mientras se encuentran de baja o al poco de volver al trabajo. Siempre que hay lesión de derechos fundamentales hay nulidad (E22-J1). Sin embargo y dado que el efecto de la nulidad debe ser el más cercano a la inexistencia de aquello calificado como tal, la solución para esa calificación es la incorporación de la trabajadora en su antiguo puesto. Sin embargo, la doctrina y la jurisprudencia descartan la viabilidad de esto, de nuevo, por las singularidades del empleo de hogar, que se presta en el domicilio y en relaciones que implican intimidad, permanencia en el hogar y otros derechos fundamentales también, de modo que muchos operadores entienden que sería una solución perjudicial “para las dos partes” (E22-J1).

Así, el objetivo de la decisión judicial debe dirigirse a satisfacer un principio de reparación de la situación, excepción hecha de la vuelta al empleo, y un principio de eficacia del Derecho, que disuada de forma suficiente a la parte empleadora de adoptar este tipo de decisiones transgresoras de derechos fundamentales. En este sentido, existe una importante discusión abierta sobre la adecuación de las indemnizaciones para cumplir estos objetivos, que debe profundizarse en el futuro.

²²⁹ En concreto, el art. 11.2.c) RD 1620/2011 habla de que el despido está justificado si “el comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora”.

Grupo III. Asuntos de Seguridad Social y protección de riesgos laborales

Se recoge aquí la perspectiva de las personas entrevistadas sobre distintos cambios en este terreno plural, que incluye cuestiones relativas a las obligaciones sobre alta y cotizaciones, incluidos casos en que se detectan fraudes, cuestiones sobre la acción protectora sobre las trabajadoras de hogar, en general y, en particular la incorporación de la prestación por desempleo, así como, por último, cuestiones relativas a la PRL.

Alta, afiliación y condiciones de cotización

En apariencia, la inclusión, en la DA 2ª del RD-Ley 16/2022 de la obligación de cotizar de todas las trabajadoras, incluso si trabajaban menos de 60 horas semanales, podía ser un cambio relevante. Sin embargo, E20-IT1 advirtió que el cambio relevante ya se produjo con la aprobación del original RD 1620/2011, cuando se suprime la necesidad de que la trabajadora de hogar se diera de alta por cuenta propia para trabajar para distintos empleadores y con ninguno de ellos a más de media jornada y la especialidad se limita al sistema de cotización. El añadido actual apenas supone cambio en la práctica, en tanto ya era práctica habitual que las empleadoras cotizaran también por la parte de la trabajadora, para asegurarse que ello se hacía de forma correcta, debido a que, en último término, serían responsables por la ausencia de esas cotizaciones, aunque la obligada fuera la trabajadora (E20-IT1; E18-ZgzR2).

Por otro lado, nada se modificó en lo relativo al problema sistémico de infracotización que se explicó arriba, es decir, que las empleadas cotizan por muchas menos horas de las que trabajan de forma efectiva. Se trata de algo difícil de controlar por las limitaciones del ITSS y las dificultades de prueba en muchas ocasiones, pero decisivo para la protección social de las trabajadoras. Aunque la percepción del problema depende mucho del momento de la trayectoria laboral, es un déficit sistémico que, en los primeros momentos, puede ser aceptable porque se percibe que se obtienen más ingresos si no se cotiza (EG2_2), pero, al no salir de los trabajos de cuidados, el problema persiste. Como bien señala EG2_4:

Quien se dedica a este trabajo es por necesidad. Y las más jóvenes lo piensan como algo temporal. [...] Pero tú vas solapando las situaciones y el problema es que el sistema está hecho de tal forma, que tú nunca sales del trabajo doméstico. Y siempre te quedas ahí atrancada. Pero -como dice ella- es una cuestión de necesidad

A consecuencia de todo ello, los años cotizados son muy inferiores a los trabajados, si se tiene en cuenta el periodo inicial de trabajo sin permisos (E17-ZgzR1 cuenta el caso de muchas compañeras), pero también son bajas las bases de cotización porque es frecuente cotizar por menos horas de las trabajadas. Todo ello reduce la cantidad de las prestaciones, incluso cuando se ha devengado el derecho a disfrutarlas.

A ello se añade el sistema de tramos, respecto al que existe una crítica bastante consensuada entre las trabajadoras, que desean cotizar en una proporción a su salario y no por tramos (EG2_1)), lo que también provoca un cierto efecto escalón en los contratos por pocas horas que entienden desincentiva dar de alta.

Acción protectora

Como se ha señalado, la reciente introducción de la prestación por desempleo para las em-

pleadas de hogar constituye uno de los cambios mejor valorados, no solo por su contenido normativo, sino por su automaticidad, que hace que se advierta un buen ritmo en sus peticiones, tanto de españolas como de extranjeras²³⁰. El debate principal se centra ahora en cuál debe ser la valoración de quien solicita el desempleo con base en un desempeño laboral anterior a la fecha de entrada en vigor de la medida, es decir, a diciembre de 2022. Aunque la exclusión normativa es clara no deja de ser tan discriminatoria ahora, o más, que lo era antes, como señaló el TJUE, por lo que distintos agentes entienden que podría reconocerse y cotizarse de forma retrospectiva²³¹. Reconocimiento aparte, otro problema que se destaca es que, como las bases de cotización son bajas, lo están siendo también las prestaciones. No se trata de un problema distinto al que, como se ha comentado, se identifica respecto a otras prestaciones, como ocurrió con el subsidio extraordinario con motivo del Covid, con la jubilación²³² o con las incapacidades²³³. Por eso, E24-SPE propone aplicar de forma automática, al menos, la base mínima del tiempo completo o algo cercano, es decir, unos 44,10 / 43,70 € correspondientes al grupo 10. De otro modo, la función de esta prestación quedaría algo incompleta.

Esta importante novedad se ha extendido a la posibilidad de reclamar salarios debidos y no percibidos al Fogasa, cuando el empleador deviene insolvente. Aquí se advierten problemas similares relacionados con el umbral de entrada en vigor de la norma. Por ejemplo, E19-ZgzR3 confirma su conocimiento del caso de una empleada que reclamó, pero vio denegado su derecho porque su contrato se extinguió antes de la entrada en vigor del RD-Ley.

Junto a qué prestaciones se pueden exigir y cuál es su eficacia, las entrevistadas discuten las vías y facilidad de acceso a estos derechos sociales. Es llamativo que, en la experiencia de las trabajadoras, las Administraciones Públicas tengan una presencia marginal como fuente de prestaciones y ayudas. Las entrevistadas guardan mucha memoria de malas experiencias con los servicios sociales y las vías de malestar se pueden organizar en: a) una dificultad técnica de acceso a las ayudas, en virtud de la cual y a pesar de las necesidades no existen ayudas suficientes o no se alcanzan los umbrales de pobreza necesarios (EG1_6). b) Una dificultad burocrática para solicitar prestaciones, antes el subsidio extraordinario con motivo del Covid (E14-SevR3) y en particular el ingreso mínimo vital, cuyo acceso resulta realmente complicado de entender y practicar para las destinatarias y que, incluso en el único caso de una trabajadora que accedió, presenta enormes dificultades²³⁴, muchas de ellas relacionadas con la brecha digital. Y c) una reticencia de base cultural y material que hace que las trabajadoras sean poco proclives a acercarse a los servicios sociales²³⁵.

230 E24-SPE estima al menos una petición a la semana desde su perspectiva de una oficina de Zaragoza y una presencia paritaria e incluso algo superior de trabajadoras extranjeras.

231 Pueden verse algunas decisiones recientes en este sentido en STSJ Madrid, secc. 1ª, REC 501/23 (<https://drive.google.com/file/d/1c88WC-7J6MhTwxFhs5SuWJgYCGDmuaD2f/view>); Comunicación CGPJ (2024), Europa Press (2024) p. 62

232 E18-ZgzR2 señala que está en aumento el número de mujeres se están jubilando. Estas son además las que peores condiciones de cotización han tenido, ya que provienen de trabajar unos 30 años en España con muy pocos años de cotización y con bases muy inferiores a lo que realmente trabajaban y cobraban. Un caso que refiere lleva 20 años trabajados, pero solo 11 cotizados. Percibe que las que han llegado recientemente tienen pronto mejores condiciones de cotización. Enfatiza que son mujeres totalmente empobrecidas en la jubilación.

233 E18-ZgzR2 cuenta que ha atendido a muchísimas mujeres que, cuando tenían una enfermedad larga y tenían que estar unos 5 meses sin trabajar, le llamaban porque creían que se habían confundido, al estar cobrando poquísimos de incapacidad temporal. Ella les explica que, por enfermedad común, solo se cobra el 60% de la base de cotización, que ya de por sí sería baja. “Claro, el 60% de algo que ya de por sí es bajo, es muy poco. Gente que igual estaba cobrando un salario de 900 euros y de baja solo cobraba 280 euros”.

234 La experiencia de E2-Sev2 es muy significativa aquí. Ella consigue pedirlo una primera vez y se lo deniegan, después de ocho meses. “Ninguna, no hay ninguna respuesta. Desgraciadamente es así y como te digo, llega un momento en que se cansa de luchar contra la burocracia”. Lo pide una segunda vez en febrero de 2024 y se lo conceden seis meses después. “Me lo han concedido con 565€, pero solo de gastos mensuales ya son cerca de 550€”.

235 “Es que las personas migrantes lo que tienen es, sobre todo, un afán de trabajo. O sea, poca información doy yo aquí del Ingreso Mínimo Vital. Aquí la gente salta de un trabajo a otro: claro, salta de un trabajo a otro en condiciones leoninas” (E15-SevR4).

Por el contrario, sí aparecen más experiencias de aproximación a entidades del tercer sector, civiles y religiosas, para recibir ayudas, sobre todo de urgencia en momentos puntuales de llegada o cambio de empleo y de bienes básicos de forma más regular. Estas instituciones son también una vía frecuente para obtener una formación inicial, sobre de adaptación a las costumbres españolas en los hogares, y certificaciones posteriores más avanzadas, así como contactos para conseguir trabajos, ya que algunas de estas entidades intermedian con familiares. En este sentido, también aparecen quejas por la cantidad de tiempo que implican estas formaciones, que son la puerta de entrada para los trabajos, donde las migrantes se emplean al inicio como voluntarias y porque algunas entidades religiosas priorizan el interés de las familias a las que van a trabajar al de las trabajadoras. E17-ZgzR1 hace un vínculo muy expresivo con la memoria de las chicas jóvenes que llegaron desde los pueblos a trabajar a las ciudades y pasaban por estas instituciones para intermediar con los lugares en los que iban a “entrar a servir” durante la industrialización española (Dios Fernández 2018).

Altas ficticias, fraude y simulación de la relación laboral

El asunto que se discute aquí es un motivo para mantener la especialidad del régimen de empleo de hogar que ha sido generalmente aceptado. El carácter cerrado de la relación parecía permitir, mejor que otras relaciones laborales, contrataciones fraudulentas, que hacían posible el acceso de las contratadas a prestaciones de desempleo después, a completar años de cotización para jubilarse, a obtener permisos en el caso de extranjeras o incluso a cobrar del Fogasa, si la empleadora se declaraba en concurso.

Se identifica aquí una contradicción propia de este tránsito del régimen de empleo de hogar informal e intrafamiliar al profesionalizado. Aunque sería lógico que personas de la familia se ocuparan, ahora de forma remunerada, del cuidado de personas dependientes o de niños y niñas, E20-IT1 confirmaba que existen presunciones *iusuris tantum* de fraude en los casos de contratación intrafamiliar. Por supuesto, éstas pueden vencerse, pero llama la atención sobre el ajuste de capas y racionalidades socio-jurídicas que se está produciendo hoy en el sector, si se contrasta este celo con el carácter mayoritario de las prestaciones dinerarias para el cuidado de familiares que se dan en el contexto de la atención a la dependencia.

La desproporcionadamente alta cantidad de sentencias que se han analizado sobre el tema contrasta con la percepción de las operadoras entrevistadas. Ninguna considera que este sea un fenómeno relevante en el sector y, en ningún caso, más de lo que lo es el fraude que se puede producir en la contratación en otros sectores (E20-IT1; E21-IT2; E11-ZgzE; E27-Op3). En cuanto a los supuestos fácticos en los que se produce, dado que se entiende que es una actividad que se controla y se va a perseguir ante indicios de fraude (E21-IT2), sobre todo se ha conocido, en este sector, en caso de acceso a permisos de extranjería (E21-IT2; E27-Op3)²³⁶, donde se entiende que sí hay un cambio efectivo en la vida de los implicados por el que merece la pena correr el riesgo.

²³⁶ Nótese que, hasta hace apenas un año, no se permitía en el sector acceder a prestación por desempleo, que es la otra fuente principal de fraude de este tipo.

Prevención de riesgos laborales (PRL) y salud en el trabajo

- **Cambios normativos**

El derecho a la integridad física y moral relacionado con el trabajo es un tema clave del sector, que no ha contado hasta la fecha con la atención merecida. En las entrevistas se ha destacado de forma recurrente su importancia y la necesidad de intervenir en este campo, que el RD-Ley 16/2022 había eludido:

En el tema de salud laboral, en el Real Decreto [Ley 16/2022] no salió nada. Las trabajadoras del hogar tienen enfermedades por el trabajo, pero no están reconocidas. Las camareras de piso sí ya lo tienen²³⁷, pero en el empleo del hogar no. También se debe reconocer el derecho a la salud mental y física de las trabajadoras del hogar, en especial para las internas. La pandemia fue muy dura para ellas. Ahí falta un profundo cambio social y de mentalidades. También se ha anunciado que habrá un protocolo para los casos de acoso en el trabajo que sufren las empleadas de hogar, pero no se ha concretado todavía y solo se dice que tendrá su desarrollo (EG2-1)

Como ha explicado bien Carrizosa Prieto al final de su sección, esto ha tenido corrección normativa con la aprobación del 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. La mayor parte de entrevistas fueron anteriores a la publicación del decreto, aunque casi todas conocían su elaboración o existencia, o incluso estaban implicadas en el proceso de participación sobre su contenido dentro de la red de asociaciones de empleadas de hogar, sindicatos y tercer sector.

A pesar de no conocer con exactitud el texto, las entrevistadas planteaban las dificultades más notorias para mejorar la PRL en este sector. El factor que despierta más dudas es el carácter no profesional de la parte empleadora, que es la responsable principal en PRL. Al igual que ocurría con las cotizaciones, las condiciones laborales y las exigencias burocráticas, quien contrata empleo de hogar no es un empresario ni suele tener esos medios de organización y supervisión (E20-IT1). En la perspectiva de las empleadoras entrevistadas no tienen especiales conocimientos como PRL y en la medida en que ellas cuidan las relaciones laborales, esto no les supone una gran preocupación y la imaginan de forma general con la prudencia con la que ellas abordan las tareas de hogar: hay que indicar que se debe tener cuidado, no mezclar productos peligrosos, como lejía y amoníaco, pero “si se corta fregando unos cuchillos, no sé si es riesgo laboral porque es el mismo para mí en el hogar” (E11-ZgzE), lo que refuerza esa idea de la distancia entre una empleadora profesional y una de empleo de hogar que debe tenerse en cuenta para afrontar con realismo este terreno.

Por eso se señala como clave la claridad de las obligaciones y la facilidad de acceso a su comprensión y cumplimiento mediante un plan de seguridad sencillo (E23-J2). En general, se entiende que este será un plan general, declinado con algunas especificidades de los hogares y los servicios de hogar (y de cuidados) a prestar, que se podrá obtener desde internet.

Un segundo factor que presenta muchas dudas, sobre todo entre las trabajadoras, es el estado general del cumplimiento normativo. Si en los empleos de hogar más precarios, resulta imposible regularizar la situación, por falta de permisos de trabajo, o acceder a los derechos salariales y de descanso más básicos -se piensa sobre todo en las internas-, es difícil pensar

²³⁷ Conviene matizar que las camareras de piso tienen enormes dificultades también para el reconocimiento de estas enfermedades, como se ha expuesto en un artículo de próxima aparición sobre la efectividad de los derechos sociales en el sector (Vila-Viñas 2025).

que se vaya a ser mucho más riguroso con obligaciones añadidas en este orden, que además se encuentran alejadas de la cultura de empleo de hogar hegemónica. Por eso, los cambios en la cultura jurídica y laboral en este orden se consideran centrales (E26-Op2).

El acceso final al contenido del nuevo decreto no ha disipado por completo las dudas sobre la efectividad de las medidas de control y prevención dentro de los hogares, sobre todo en contextos laborales ya muy precarios y por debajo del radar de la normatividad laboral: “Qué prevención de riesgos laborales, si es que eso lo va a hacer el 1% de las familias. Las familias tendrán que externalizar todo lo que implique la prevención de riesgos laborales (evaluación de riesgos laborales, realización de reconocimiento médico...)” (E18-ZgzR2), aunque se prevén facilidades por parte de la Administración. Entre estas últimas, se mantiene una buena valoración del avance en accesibilidad a los trámites relacionados con el empleo de hogar que ha supuesto el portal Importass²³⁸, de la TGSS (E20-IT1).

- **Vulneraciones del derecho a la salud y a la integridad física y moral**

Cambios normativos aparte, las entrevistas han sido esclarecedoras de los distintos problemas de salud y riesgos que enfrentan estas trabajadoras. En primer lugar, es necesario destacar que las trabajadoras entrevistadas identifican episodios de abuso y maltrato (E14-SevR3 y muchas otras referencias de trabajadoras), con componente sexual y sin él, con las dificultades de denuncia y prueba dentro del domicilio que se han explicado²³⁹. Este problema tiene muchas aristas. Por una parte, convendría que se pensara de forma más clara dentro del marco de la violencia de género, ya que se ejerce a partir de esa desigualdad estructural y debido a la condición de mujeres de las trabajadoras. A partir de esa premisa, por otra parte, cabría establecer y supervisar el cumplimiento de protocolos claros y eficaces contra el acoso, que obliguen a los empleadores en el hogar, pero también a las empresas que prestan estos servicios o intermedian con las familias y de las que se reportan experiencias de escasa implicación en la prevención de estas violencias. Al hilo de esto, E19-ZgzR3 criticaba la dificultad para encuadrar estos asuntos en el marco de la trata cuando el componente de la explotación laboral es el predominante y se sorprendía de lo escasas que siguen siendo las denuncias en esta materia, cuando se están implementando protecciones crecientes, centradas en las garantías que otorga el acceso a permisos de residencia y trabajo. Tampoco en los juzgados dicen haber tenido conocimientos de estos casos, lo que subraya las dificultades de prueba y de sostener material y subjetivamente los procesos, si se atiende a la diferencia con la experiencia relatada por las trabajadoras. E21-IT2 subraya asimismo la importancia de la formación y la cultural profesional en estos espacios, así como la necesidad de mejorar la coordinación con las instituciones de protección de los derechos de las mujeres.

Todos estos riesgos tienen después manifestaciones particulares en función del tipo de trabajo de hogar que se hace. En general se vincula a la desigualdad de poder y de libertad de las partes, que vuelve a ser el elemento clave, tanto para las vulneraciones de derechos como para las posibilidades de tutela:

los jefes de familia, creyendo que la trabajadora que está en su casa también es parte de su patrimonio sexual... O sea, insinuaciones, toqueteos, comentarios, eso es súper cotidiano. Y, además, a mí me impre-

238 Ver en <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/inicio>.

239 EG2_2 explicaba que la ATHS estaba subrayando con sus asociadas, la necesidad de que recopilen pruebas de estas agresiones en el hogar porque eso es clave para la viabilidad de las reclamaciones.

siona cómo, muchas veces, el hombre de a pie no familiarizado con las leyes. Sin embargo, sí son muy astutos para saber. O sea, conocen muy bien que una trabajadora irregular está más desprotegida ante ese caso. Lo saben perfectamente (E14-SevR3)

De forma más específica, en el caso de la ayuda a domicilio o los trabajos por horas con muchos cambios de centro de trabajo, el riesgo se relaciona con el desconocimiento del entorno, nuevo, al que se le envía a la trabajadora en cada ocasión (EG1_6; E15-SevR4). En el caso de las trabajadoras internas, el problema se mezcla con vulneraciones del derecho a la intimidad y al libre desarrollo de la personalidad, dado que en ocasiones no disponen de una habitación propia o esta es reúne las condiciones de habitabilidad mínimas (EG1_6).

En el terreno más delimitado de las enfermedades y lesiones físicas causadas por esta actividad, las trabajadoras, sobre todo a partir de los 50 años y del par de décadas de desempeño, reportan lesiones que asocian al desempeño de este empleo en malas condiciones (mover personas sin medios, sin formación, durante demasiadas horas y sin descansos, etc.) que les impiden realizar muchos trabajos, sobre todo los de cuidado de grandes dependientes y que prolongan su desempleo en los años finales de su vida laboral (E2-Sev2), aparte de causarles dolores que requieren medicación cotidiana (EG1_1, 2 y 4; E12-SevR1 entre muchas). Dado que éstas no se encuentran reconocidas como enfermedades profesionales, deben iniciar reclamaciones para conseguir mejores prestaciones por incapacidad (E12-SevR1). Estos son procesos donde se encuentran con enormes dificultades para la atención y obtención de bajas por parte de las mutuas (E2-Sev2) y de la sanidad (EG2_4) y que dan lugar a cierta conflictividad judicial, en la que también se han producido avances. E22-J1, por ejemplo, identifica la frecuencia de estas reclamaciones en empleadas de hogar y profesionales y auxiliares de geriatría, ayuda a domicilio para empresas.

Cuando es un trabajo profesional y no solo un complemento esporádico de los ingresos del hogar, estas lesiones son muy frecuentes. (...) Aquí hay un cúmulo de enfermedades profesionales poco valoradas y reconocidas, que tienen que ver con muchas cosas: con la visión masculina que ha primado durante años en todo, de forma que no hay perspectiva de género y todo está pensado desde la silicosis y enfermedades similares. Es urgente poner esta mirada con perspectiva de género sobre el baremo de enfermedades profesionales.

Señala, así, que a partir de cierta edad sí ve reclamaciones de incapacidad permanente por parte de mujeres que tienen síndrome de túnel carpiano, artrosis. Aunque con estas se encuentran ya más familiarizados. También apunta que, conforme se va expandiendo la formalidad en el sector, cabe pensar que, aunque ahora los ingresos sean menores, a largo plazo estas mujeres tendrán algo más de protección. Antes “cuando llegaban a una edad y tenían achaques quedaban sin ninguna protección”. Desde esta perspectiva, los objetivos de protección no dependerían tanto del cumplimiento de las normas de PRL ahora, como del avance de la profesionalización y formalización del sector, que fortalecería las protecciones a largo plazo.

Todo ello repercute también sobre la salud mental de las trabajadoras. Las participantes en EG1 refieren problemas de este tipo, algo que no cabe desvincular de la dureza de los procesos migratorios y de desarraigo que viven muchas trabajadoras, pero tampoco de las condiciones de vida y de trabajo en el lugar de llegada, entre las que destacan el efecto de las conductas racistas y discriminatorias (E12-SevR1; E6-Zgz1) y la presión en sus empleos (E14-SevR3), falta de sueño, descanso y vida personal y familiar propia (E7-Zgz2).

Cuestiones abiertas

Se resumen aquí algunos aspectos interesantes que han aparecido en las entrevistas pero que, por un lado, no responden a asuntos sobre los que exista conflictividad judicial directa, de modo que lo extraído de aquellas no puede completar la información cuantitativa anterior, y requieren mayor investigación para valorar su alcance y, con él, el de las líneas de reforma sostenidas por el RD-Ley 16/2022.

Uno de estos aspectos es cómo han cambiado las reformas de la última década y media la gestión de este empleo. Aunque las valoraciones iniciales de la doctrina eran muy pesimistas sobre la capacidad de las empleadoras para gestionar estos cambios (Rodríguez Iniesta 2023), las personas entrevistadas se han mostrado más optimistas (E20-IT1; E10-SevE; E11-ZgzE) y han quitado transcendencia al carácter crítico de estas obligaciones. Cuestión distinta es el aumento de costes que ello supone, si todas las relaciones de cuidado deben formalizarse y la gestión de algunos de sus aspectos debe externalizarse, de forma puntual, a gestorías o, de forma general, a empresas de servicios de cuidados, como ya se destacó. Puede subyacer aquí un cambio sistémico en la organización de nuestros cuidados que conviene seguir de cerca.

Un segundo aspecto central en este ámbito es la aparición recurrente de vulneraciones de derechos, respecto a las que las normas jurídicas y las instituciones públicas tienen escasa capacidad preventiva y, es más, tampoco muchas trabajadoras tienen esperanza en que la tengan. Percibir esta relativa desafección con la capacidad del Derecho y del Estado resulta preocupante, aunque también invita al optimismo, tanto por el enorme campo de intervención que abre, como por el buen recibimiento que se tienen los cambios cuando existen garantías jurídicas e institucionales de efectividad, como ocurre con las intervenciones exitosas de la ITSS o el acceso al desempleo.

Ello viene vinculado a un tercer aspecto, que es la brecha entre las personas que sufren mayores vulneraciones en sus derechos y las que reclaman judiciales, así como una cifra negra de vulneraciones que se estima muy alta conforme a lo obtenido de las entrevistas, es decir, la existencia de muchas personas que, sabiendo sus derechos vulnerados y sus oportunidades de obtener tutela efectiva, no siguen ese camino. Es obvio que existen aspectos sobre los que se puede intervenir con cierta facilidad, como la información sobre los derechos y los procesos concretos de reclamación o la sensibilización de los empleadores, pero la mayor parte de razones que las trabajadoras dan para no reclamar -algo que es excepcional- parecen bastante razonables y no dependen solo de la ignorancia o la falta de medios. En general, al cesar en un trabajo, que es el contexto principal de reclamación, pocas trabajadoras tienen tiempo y energía que dedicar a iniciar un proceso ante unas instituciones de un país que aún no perciben como suyo, cuyo comportamiento no pueden prever y que, en el mejor caso, les ofrecerá una compensación pasados los años. Prefieren invertirlo en resolver sus problemas de alojamiento y búsqueda de nuevos ingresos. Por supuesto, las operadoras socio-jurídicas, las asociaciones y sindicatos saben que la mayor parte de las reclamaciones obtendrían algún resarcimiento por la vía previa del acuerdo, ya que, por ejemplo, el interés por evitar sanciones por infracciones en el alta y las cotizaciones derivadas de la judicialización del asunto, es muy alto, pero resulta muy difícil transmitir esto hasta que las trabajadoras no están ya asimiladas al país, conocen sus mecanismos y, por extensión, han abandonado las capas más precarias del empleo de hogar.

Esta paradoja crítica, que es constitutiva al funcionamiento contemporáneo de los derechos, por

la que las personas que más vulneraciones sufren en sus derechos son quienes menos efectivamente pueden ejercerlos, conduce a una última cuestión, cual es la relevancia de las asociaciones de defensa de los derechos de las empleadas de hogar, los sindicatos y algunas instituciones del tercer sector. Esta institucionalidad social es decisiva para la eficacia del Derecho, en sentido amplio, y ello insta a que se refuerce, como una medida de la que se obtendrán frutos multiplicados. Por último y como se indicó al inicio, la información obtenida de las entrevistas resulta desbordante y se ha querido limitar el análisis aquí a los aspectos más relacionados con la reforma específica introducida por el RD-Ley 16/2022 y los asuntos sobre los que existen sentencias analizadas en la primera parte del informe. Todo ello no desaconseja, sino todo lo contrario, análisis ulteriores más exhaustivos.

La subjetivación de los cuidados: vulnerabilidad, interseccionalidad y reconocimiento

Cristina Monereo Atienza²⁴⁰

Introducción. El Derecho como instrumento definitorio

El trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades superpuestas: las actividades de cuidado directo, personal y relacional, como dar de comer a un bebé o cuidar de un cónyuge enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar.

El trabajo de cuidados no remunerado consiste en la prestación de cuidados por parte de cuidadoras y cuidadores no remunerados sin recibir una retribución económica a cambio. La prestación de cuidados no remunerada se considera un trabajo, por lo que es una dimensión fundamental del mundo del trabajo (OIT, 2013: Resolución sobre las estadísticas del trabajo, la ocupación y la Subutilización de la fuerza de trabajo).

El trabajo de cuidados remunerado es realizado por trabajadores y trabajadoras del cuidado a cambio de una remuneración o beneficio. Estos comprenden una gran diversidad de personas trabajadoras de los servicios personales, como el personal de enfermería, el personal médico, y los trabajadores y trabajadoras del cuidado personal. Las trabajadoras y trabajadores domésticos, que prestan cuidados tanto directos como indirectos en los hogares, también integran la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados. (OIT, El trabajo de los cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, 2019)

Cuando se emprende la tarea de análisis de los cuidados y de los sujetos implicados en esa relación surgen una serie de cuestiones que trascienden al propio tema y que son indispensables para comprender las razones por las cuales esta labor y sus agentes no son considerados en plano de igualdad, y también imprescindibles para sugerir una transformación que haga efectiva las demandas de derechos y justicia social.

Por ello, antes de examinar el tema en cuestión, es necesario recordar que, como defienden las diversas Teorías críticas retomando las tesis de la tradición marxista, el Derecho es política y práctica social y por tanto discurso, y el sujeto es una construcción del poder que históricamente ha sido excluyente respecto a “otros” olvidados en los márgenes y en situación de desigualdad en todos los niveles: político, social y económico. Desde esta perspectiva, entonces, la desigualdad

entre las personas no es un hecho natural, sino fruto de la estructura política, jurídica, social y económica.

En efecto, el Derecho es un instrumento que ha regulado la sociedad a través de construcciones lingüísticas y de silencios normativos y cancelaciones, generando discursos ideológicos en los que se ha asentado el poder y que están fundamentados en mitos (Barthes 1980). El hecho de que el lenguaje del Derecho sea abierto e interpretable y su fundamentación sea mitológica e ideológica ha permitido que sirva de herramienta de la voluntad política de aquellos grupos que están en el poder (el “biopoder”, como lo llamara Michel Foucault -1978-). La teoría normativista, al defender la posibilidad de estudiar el Derecho de manera neutral, ha conducido (a veces sin quererlo) a su justificación objetiva, escondiendo su auténtica naturaleza. El Derecho no es neutro y se sustenta en una ideología que deviene discurso y en la que subyace una visión de la vida que es sustentada por el poder y, por tanto, por los grupos que ejercen ese poder. En ello radica la necesidad de crítica al formalismo a través del materialismo, solo de este modo podrá recuperarse el potencial transformador del Derecho y lograrse el reconocimiento jurídico de todos los individuos y la satisfacción real de unos valores y unos derechos reconstruidos de la manera más inclusiva y amplia posible.

La labor de numerosas corrientes críticas ha consistido en desenmascarar la supuesta neutralidad de las teorías modernas sobre la sociedad, el sujeto y los derechos sustentadas por la razón ilustrada (Adorno 1994). La Ilustración, que paradójicamente estaba al servicio de la emancipación del ser humano, servía en cierta manera para esclavizarlo a través de un discurso en apariencia neutral, pero en la práctica determinado por una concepción mercantilista de la sociedad y las relaciones humanas que cosifica a los individuos haciéndoles dependientes de las necesidades del sistema económico, además de concediéndoles relevancia político-jurídica y otorgándoles derechos en función de su productividad.

Como se sabe, bajo el manto de la neutralidad, se construyó un ideal de sociedad dividida en dos esferas separadas, la pública y la privada, en las que se insertan las personas para desarrollar roles diferenciados. El ámbito social por excelencia siempre fue el público, que es la esfera considerada productiva, ocupada por los hombres y donde rigen las relaciones contractuales de igualdad. La esfera privada es la reproductiva, en la que tienen su lugar las mujeres y las labores de cuidado, considerándose una ámbito subordinado y olvidado por el Derecho.

Teóricamente, se generó una idea abstracta de individuos incorpóreos caracterizados todos ellos igual y abstractamente por su razón, su autonomía y capacidad de gobierno (Young 1990: 125). Pero en la práctica el sujeto moderno se correspondía con el hombre blanco, heterosexual, cristiano, propietario y autosuficiente, que era en ese momento el hombre burgués. Este era el sujeto que jurídicamente iba a ostentar el estatus y los derechos, entre ellos el de la propiedad, que era el derecho más primordial al posibilitar desarrollar los proyectos de vida en ese tipo de sociedad y obligar a tener una participación en la vida pública para proteger el propio interés.

El Derecho se encargó de nombrar quienes eran realmente sujetos de derecho o lo que es lo mismo quienes eran sujetos autónomos y con derechos. Grandes grupos fueron excluidos de ese sujeto universal moderno, dando lugar a una concepción unidimensional del ser humano (Marcuse 1993) que se construye en oposición a los “Otros”. Ni las mujeres, ni los negros, ni los homosexuales ni los pobres ni las personas con discapacidad entraban dentro de esa categoría, siendo calificados de “no-sujetos” jurídicos (de sujetos subalternos, como los llamara Spivak 2003: 311-316).

Estas ideas sobre la sociedad y el sujeto están todavía demasiado arraigadas en el ámbito jurídico con consecuencias perniciosas en algunos asuntos como el cuidado. El problema es que la cultura moderna dominante se erige como una epistemología central, única y posible (verdadera como advertía Foucault 1978: 175), y se desacredita al resto de epistemologías existentes. No es de extrañar que se hable de la necesidad de descolonizar el Derecho como herramienta de poder para conseguir ordenamientos más igualitarios (De Sousa Santos 2009: 53-54; 2010; 2018; 2019; Araujo 2015: 29). Para algunos, puesto que toda la teoría y la filosofía del Derecho están aún asentadas en el mercantilismo, las soluciones no pueden ser reformistas sino revolucionarias, llevadas a cabo ya sea desde dentro o desde fuera del sistema (Mascaró 2002: 10 y ss.; Jeammaud 1985: 89 y ss.). Esto mismo vale también para los derechos que, ajustados al sistema capitalista, poseen un lado oscuro que permite excluir a algunos sujetos, minimizar la importancia de determinados valores y subordinar bienes básicos a la lógica del mercado (Barcellona 1996: 107 y ss.).

Las soluciones no son sencillas y ciertamente se debe empezar por realizar una crítica centrada en las ausencias y que proponga desde nuevas perspectivas estrategias de cambio que hagan posible corregir la concepción tradicional de la sociedad, el sujeto y los derechos. En cuanto al tema que aborda este texto, hay que buscar un nuevo paradigma que admita la centralidad de los cuidados y que reconozca a los sujetos olvidados y reificados o cosificados de manera normalizada (Honneth 2007: 11). El poder y, por tanto, el Derecho es el que puede acometer esta tarea y *reconocer* a estos no-sujetos. Este reconocimiento pasa por concederles representación política (cuestión relacionada con el concepto de “democracia radical” de Judith Bultler -2007: 45 y ss.-), y también por conseguir una justicia distributiva (ya que hay una conexión íntima entre lo que se ha denominado las políticas de la identidad, entendiendo este concepto como modelo eficaz a corto plazo y necesariamente abierto e intercultural, y las políticas de clase, véase Honneth y Fraser 2016, *passim*). Para ello, van a ser útiles dos conceptos: el de vulnerabilidad (compartida) e interseccionalidad.

Cuidado y vulnerabilidad

En la relación interpersonal de cuidados existen dos tipos de sujetos subalternos que luchan por su reconocimiento político-jurídico y socio-económico.

De un lado, se encuentra el “sujeto cuidado”: personas en situación de dependencia, niños, ancianos, personas con alguna discapacidad, que han sido tradicionalmente no-sujetos jurídicos (sujetos no autónomos), por ser improductivos socialmente y, por tanto, sujetos en situación de vulnerabilidad.

De otro lado, está el “sujeto cuidador”: aquel encargado del sostén de individuos que requieren atención, y que se encuentra también en situación de vulnerabilidad al encargarse de un trabajo infravalorado socialmente y que, además, ya sea solidario o remunerado, es un trabajo soportado por personas (normalmente mujeres) cuyas especiales circunstancias son determinantes para desarrollar la labor de cuidados a la par que sus propios requerimientos de vida digna.

Si se observa, el hilo conductor de ambos sujetos subalternos es el concepto de vulnerabilidad, por lo que a continuación se analizará este concepto con el fin de conseguir la visibilización de la problemática y plantear propuestas justificativas para el reconocimiento y satisfacción de los derechos de todos los individuos implicados en el cuidado.

Recibir cuidados o cuidar implica vulnerabilidad, pero no es lo opuesto a la autonomía

En la base del liberalismo moderno se encuentra la idea de sujeto como individuo abstracto, dotado de autonomía, racionalidad, autosuficiencia e independencia, gracias a lo cual es portador exclusivo de valores y derechos (Peces Barba 2010: 203). Desde este pensamiento, se comprende que, como no todos los individuos pueden ser considerados sujetos autónomos, no todos pueden tener derechos. El ente encargado de señalar quienes son realmente sujetos de derecho o lo que es lo mismo quienes son sujetos autónomos es el Derecho.

Las concepciones liberales contractualistas tradicionales asociaban la vulnerabilidad a la posibilidad de ataque físico y a la precariedad de recursos, algo que había superar y transitar de un estado de naturaleza caracterizado por la vulnerabilidad y la inseguridad a un estado civil ordenado y civilizado con instituciones de protección y propiedad privada (Lazo 2020: 40 y ss.). Aunque en los procesos de generalización, internacionalización y especificación de los derechos llevados a cabo en los siglos XIX y XX se transitó de la abstracción del sujeto universal a la idea de un ser humano concreto, siguió persistiendo la idea de sujeto autónomo e independiente y, por tanto, la vulnerabilidad y la dependencia han continuado conformando la antítesis de la autonomía (piénsese, por ejemplo, en el contractualismo liberal de John Rawls quien hace una propuesta de Teoría de la Justicia basada en un sujeto ignorante de sus circunstancias, que decide autónomamente sin referencia al contexto y sordo ante la posibilidad de escuchar las necesidades de los demás -Young 1990: 101-).

Así pues, todavía hoy, la vulnerabilidad se asocia a una situación de necesidad, mientras la autonomía se conecta con la autodeterminación e independencia (Pateman 2005: 222).

Desde ciertas tesis del feminismo crítico se refuta la contraposición entre estos conceptos, y se defiende que la aceptación y reconocimiento de la vulnerabilidad son un elemento esencial para alcanzar igualmente la autonomía (Mackenzie 2014a: 33; De Asís 2020: 35-42). Como afirma Martha Nussbaum: "Agencia y sustento están conectados: para poder tener la capacidad de actuar y autodeterminarse, el ser humano ha de tener cobertura de sus vulnerabilidades" (Nussbaum 2013: 121, traducción propia).

Una propuesta interesante que asocia vulnerabilidad y autonomía es la de Catriona MacKenzie (2000: 3-34; 2008: 512-533; 2014a: 33-59). Esta autora está vinculada con la teoría de las capacidades y se encuentra en una línea parecida, aunque más matizada, a la de otras autoras como Marina Oshana, Natalie Stoljar o Jennifer Nedelsky.

MacKenzie empieza por sumarse a la crítica hacia la noción individualista clásica de autonomía, que reduce este concepto a la autosuficiencia y la mera capacidad individual de búsqueda del propio concepto del bien y la vida buena, sin interferencia alguna de factores externos. Con ello se está haciendo eco de las críticas comunitaristas reveladoras de las limitaciones de ciertas propuestas liberales para entender el valor de autonomía y su relación con otros conceptos como la interdependencia o vulnerabilidad humanas. Los sujetos no pueden abstraerse del contexto específico. La autonomía, entendida como la posibilidad de desarrollar unas capacidades mínimas y elaborar el propio concepto del bien y la vida buena, no se ejerce de manera autosuficiente, al contrario, se desenvuelve en relación con los demás. De hecho, ciertas situaciones de desventaja social, política, económica o educativa, o ciertas relaciones sociales caracterizadas por el abuso, la coerción, la violencia o la falta de respeto pueden afectar a las

concepciones propias, a las oportunidades, a las capacidades y elecciones por parte del sujeto (Mackenzie 2014a: 43; Sen 1979:195-220; Monereo 2012).

Al hilo de esto, propone distinguir una triple dimensión del concepto de autonomía: la autodeterminación (*self-determination*), el autogobierno (*self-governance*) y la auto-autorización (*self-authorization*) (Mackenzie 2014b: 17-18).

La autodeterminación se refiere a la libertad y las oportunidades de tomar decisiones sobre la propia vida, que requieren unas condiciones externas o estructurales. Así, la libertad es libertad formal y también real al presumir remover obstáculos sociales y políticos que puedan interferir en el ejercicio de esa libertad, y establecer los cauces y libertades positivas para ejercitarla. Se acentúan las oportunidades, que tienen que ver con el marco de opciones disponibles (como las llamara Raz 1986).

El autogobierno precisa tener las destrezas y capacidades necesarias para elegir y tomar decisiones que expresen la propia identidad (configurada a través de los objetivos, valores y creencias de la persona). En concreto son las “condiciones de autenticidad” para la toma de decisiones, en las que el sujeto no esté interna y psicológicamente alienado por alguna razón. Entre estas condiciones se ha de tener en cuenta competencias humanas de razón y crítica, pero también otras que son esenciales y que tienen que ver con destrezas emocionales como la responsabilidad emocional y ser capaz de interpretar las decisiones propias y ajenas; las que tienen que ver con la imaginación, necesarias para poder considerar alternativas nuevas; o habilidades dialógicas (algunos acentúan más estas otras: Christman 2009: 155; 2014: 201-226 y más radicalmente Friedman 2003: 4).

La auto-autorización tiene que ver con el poder normativo que el propio individuo se concede para autodeterminarse y tener autogobierno y, por tanto, tener el control sobre la propia vida o, dicho de otra manera, reconocerse a uno mismo (de hecho, algunos defienden una concepción fuerte y prefieren hablar de este tipo de condiciones como condiciones socio-relacionales estructurales, de competencia normativa o contestabilidad - Oshana 2006: 3-4; 2014: 141-160; Stoljar 2000: 141-160; 2014: 227-252; Benson 2005: 101-126-). Esto significa que hay que ser capaz de ser responsables de propias creencias, valores y objetivos, y también responsables de justificarlos y en su caso revisarlos cuando los demás los cuestionen. Paul Benson afirma: “... podemos pensar la autoridad del sujeto autónomo sobre sus decisiones y acciones como autoridad para hablar o responder a los otros sobre esas decisiones y acciones” (Benson 2014: 108, traducción propia. En el mismo sentido véase Anderson y Honneth 2005: 127-149).

Explicado esto, se puede afirmar que la autonomía es capacidad, pero además es también un estatus: el de reconocerse autónomo como los demás. Este estatus se genera a partir de relaciones intersubjetivas de reconocimiento, que pueden fallar en algunos casos de discriminación o humillación (género, raciales, de personas con discapacidad, etc....).

La falta de reconocimiento afecta a la confianza en uno mismo, el respeto hacia la propia persona y la autoestima, como defiende Axel Honneth. La plena autonomía se puede alcanzar solamente bajo condiciones sociales de apoyo porque el ser humano es un ser vulnerable por definición. En el camino hacia la autonomía y la libre decisión sobre la vida y el propio bien, el ser humano obtiene ayuda. Todo individuo tiene lazos sociales con otras personas que intervienen en sus decisiones. Además, no sólo es que el ser humano no esté solo en la toma de decisiones,

sino que además existe un diálogo necesario con uno mismo y con otros seres en la determinación del concepto propio del bien y la vida buena. Ese diálogo se basa en la idea de que todo ser humano es vulnerable, y en la idea de reconocimiento mutuo de esa vulnerabilidad (Anderson y Honneth 2005: 131; Honneth 2014: 165 y ss.; Mackenzie 2014: 43), que genera lazos de solidaridad.

La importancia del reconocimiento para la autonomía está en que los participantes adquieren conciencia *de* y confianza *en* sí mismos como agentes participativos. Por eso el respeto y la estima que muestran otros hacia nosotros es crucial para fortalecer el propio auto-respecto y autoestima.

El acento no puede estar ya únicamente en el sujeto que internamente examina las diversas máximas de Justicia para elaborar su propio concepto del bien, sino en el proceso intersubjetivo de intercambio de argumentos sobre la concepción del bien entre los diversos agentes que interactúan con ese sujeto en su contexto. La autonomía se descentraliza y precisa del ejercicio de la capacidad argumentativa por parte de todos los agentes que intervienen ese proceso de validación de las distintas demandas de Justicia (Pereira 2013: 62). Esto no conlleva la total negación de la autonomía kantiana, aunque sí introduce un factor esencial: la idea del diálogo y del intercambio de argumentos para esclarecer la propia concepción del sujeto. En todo caso, es el sujeto el que decide en última instancia sobre la corrección argumentativa y sobre su propia concepción.

Lo que caracteriza a la autonomía es la confluencia entre subjetividad e intersubjetividad, porque la “autodeterminación” es entendida a raíz del reconocimiento recíproco en el que las visiones de otros agentes influyen directamente en las propias decisiones. La concepción individual se enriquece y puede llegar a transformarse a través de concepciones externas que ofrecen diversos argumentos (a veces “mejores argumentos”) a favor y en contra de las propias visiones. La autonomía no es autosuficiencia, pero sí un acto libre, racional y reflexivo.

De todos modos, hay que insistir en que autoras como Oshana, Stoljar, o Nedelsky inciden más en la idea de que, en ese razonamiento y autorreflexión, se producen algo más que procesos cognitivos racionales puesto que intervienen respuestas emocionales y corporales, además de la imaginación, que son fundamentales en el proceso de deliberación (Nedelsky 2011: 159). No está demás tener en cuenta estas tesis ya que se refieren a características básicas del ser humano, y es imposible un control absoluto sobre el razonamiento, aunque al mismo tiempo ese “tener en cuenta” deba hacerse siempre con cautelas que no nieguen totalmente el valor de la razón.

En suma, la concepción de la autonomía en un sentido relacional, tal y como propone Mackenzie, es interesante al acentuar la falta de capacidades como razón de la posible debilidad. Además, tiene en cuenta la importancia de la libertad y la elección individual en relación con el contexto social puesto que los individuos están condicionados por las estructuras sociales, políticas, económicas y jurídicas en que han nacido. Esta perspectiva no olvida que en algunos casos es importante que las políticas se centren en los funcionamientos o necesidades básicas (salud o educación, por ejemplo) y no en las capacidades. Igualmente, considera que la autonomía puede estar restringida por factores internos y no solamente externos, puesto que los individuos pueden haber asimilado en situaciones de humillación la falta de reconocimiento y dignidad que les haga libremente decidir sobre sus vidas. Todo esto vale para aquellas mujeres que, de forma remunerada o no, son cuidadoras de otros.

La vulnerabilidad como factor generador de responsabilidad pública o el cuidado como responsabilidad colectiva

Las tareas de atención y cuidado de la vida de las personas son un trabajo imprescindible para la reproducción social y el bienestar cotidiano. Un trabajo, que lejos de afectar sólo a las mujeres, resulta de vital importancia para toda la sociedad. Siendo así desde que el mundo existe (...) los intereses del mercado y la lógica del beneficio enmascaran esa realidad (Carrasco, Borderías, Torns 2011: 9).

Las corrientes críticas feministas han dedicado importantes esfuerzos teóricos a la conceptualización de los cuidados, dado que ha sido una actividad ignorada desde el Derecho al ser realizada por las mujeres en la esfera privada y considerarse como el resultado de una decisión libre tomada por ellas mismas (Kittay 1996: 76 y ss.; Whitney 2011: 554-574; Leach 2014: 213 y ss.). De igual modo y por las mismas razones, la división entre la esfera privada y pública ha sido objeto de críticas desde el feminismo, porque es un problema estructural que afecta directamente a las decisiones que las mujeres toman sobre su vida (Bodelón 2002: 237-264; 2006: 193-222).

En la década de los setenta, las corrientes feministas iniciaron el debate en torno a la noción de “trabajo doméstico”, al que se atacaba en razón a la división sexual del trabajo realizada por el capitalismo. Se contraponía el trabajo productivo y visible de los hombres versus el trabajo reproductivo e invisible de las mujeres (Benería 1979: 203-225). Más tarde, se esgrimió el concepto de “trabajo reproductivo” con el objetivo de visibilizar la labor llevada a cabo por las mujeres en la esfera privada como un trabajo necesario socialmente y, por tanto, también productivo (Himmelweit 2000). Recientemente, se ha promovido un nuevo desplazamiento conceptual hacía el término “trabajo de cuidados”, que enriquece y amplía la noción de trabajo reproductivo con las tareas realizadas desde el ámbito laboral y estatal, y que está centrado en los aspectos positivos de generación de bienestar de los cuidados (Esquivel 2013: 27).

El análisis se sustenta en la idea de que los cuidados son una realidad de vital importancia ya que todos somos seres frágiles o vulnerables en algún momento de la vida (aunque algunas personas sean más vulnerables que otras, como afirma Fineman 2011: 251-275). Todas las personas a lo largo de su existencia son susceptibles de ser cuidadas, a la vez que son susceptibles de proveer cuidados.

El cuidado es una dimensión central del bienestar y del desarrollo humano” (Esquivel 2012: 11), y es un trabajo necesario, sea remunerado o no. Si la persona no realiza esta labor, la tienen que llevar a cabo otros familiares (generalmente otras mujeres de la familia que sustituyen a la mujer) o bien una persona ajena a la familia (normalmente de nuevo otra mujer, quien, a cambio de una remuneración, acomete la actividad -Bathyány 2015: 9-). En consecuencia, “la liberación de ciertas mujeres de una parte de la carga de lo doméstico y familiar se resuelve, fundamentalmente, a través de otras mujeres que asumen, bien en el marco de relaciones familiares basadas en mecanismos de reciprocidad y solidaridad, bien en el marco de las relaciones mercantiles atípicas que rigen en el mundo de lo privado” (Tobío 2006: 28).

El trabajo de cuidados siempre se realiza en la esfera privada por lo que, aunque sea remunerado, está infravalorado, es altamente feminizado y no tiene reconocimiento social. Además, a pesar de que pueda tener un carácter mercantilizado, suele entablar fuertes relaciones entre las personas empleadoras y las personas empleadas que hacen difícil su calificación (ONU Mujeres 2014; Durán 2018: 248). Este aspecto afectivo no debería imposibilitar su realización tanto

en el marco de la familia como de instituciones sociales (Daly y Lewis 2011: 223-249). De esta idea surge el concepto de “cuidado social” (Cachón 2021: 558-586).

Según Constanza Tobío, el punto clave del cuidado social es que se califica al cuidado como actividad más allá de los contextos particulares, y pone el foco en la interacción entre familia, estado y mercado, esto es, en cómo se reparten las tareas y las responsabilidades entre todos estos sectores (2008: 87-104). Además, se concibe al cuidado como actividad mucho más general, que está en todas partes (Fisher y Tronto 1990: 35-62). El cuidado engloba a toda la actividad dirigida a reparar, mantener y hacer el mundo más habitable incluyendo a nuestro cuerpo, nuestra mente y el entorno en el que se vive y nos interrelacionamos con los demás. Todos somos interdependientes y, por tanto, la responsabilidad del cuidado es un acto colectivo (Tronto 2015: 252-271; 1998: 15-20; 1993).

El objetivo es que el cuidado deje de ser un problema individual para comenzar a ser tratado como un problema colectivo que necesita de la intervención estatal y que, incluso, se plasme jurídicamente en un derecho al cuidado (Pautassi 2007; 2028: 777-742; Bathyány 2015: 12). Se propone la conjunción de la Ética de la Justicia con la Ética del cuidado (West 1997: 22-93), dirigida a reestructurar instituciones y prácticas como las familiares, las laborales y la separación entre espacio público y privado.

La justificación para ello es sólida: la vulnerabilidad ha conseguido despojarse de sus connotaciones negativas y cada vez más se entiende como una condición antropológica inherente del ser humano (Fineman 2013: 13; Nedelsky 2011: 28).

Partiendo de la crítica a la tesis liberal del ser humano incorpóreo definido fundamentalmente por su razón y agencia moral, tiene sentido pensar que nuestra percepción y relación con el mundo se realiza a través de nuestro cuerpo y nuestros razonamientos y experiencias tienen base en nuestra percepción corporal. La percepción humana del mundo es corporal y no nos podemos separar del mundo que habitamos y de las personas que están en ese mundo (Merleau 2010: 20 y ss. y 119 y ss.). A través del cuerpo se comprende el sentido de la experiencia como personas individuales a la vez que como parte del mundo y de un grupo. Las interrelaciones con otros son corporales (Gilson 2013: 131; Grear 2010: 117 y ss.). Hay una asociación muy estrecha entre razón y cuerpo y el pensamiento liberal las había desasociado evitando realizar las necesarias reflexiones éticas, políticas y normativas sobre el cuerpo (vulnerabilidad corporal, cuidado y dependencia, o mercantilización del cuerpo).

Debido a nuestra corporalidad, los seres humanos somos todos seres vulnerables, frágiles y en riesgo de sufrir daño y con necesidad de protección. La fragilidad que, como bien recuerda Nussbaum ya mencionaban los griegos, no nos hace seres indignos, ni incapaces de discernir o elegir proyectos de vida, ni víctimas o dependientes. La fragilidad es la fuente para interrogarse moralmente sobre uno mismo (Nussbaum 1995).

Por tanto, la vulnerabilidad no solamente tiene una dimensión negativa, sino que conlleva una dimensión positiva al acentuar la importancia del yo en conexión con los otros. El concepto lleva aparejado la idea de comunión con los demás y por tanto permite entender al ser humano como un ser interrelacionado con otros con los que comparte la misma condición y con quienes dará lugar a redes e instituciones para afrontar esa situación adversa.

Martha Albertson Fineman entiende que la vulnerabilidad tiene consecuencias éticas en cuanto conlleva una apertura hacia el otro y, conjuntamente, atañe a cuestiones jurídicas de Justicia social al generar responsabilidad hacia las situaciones vulnerables. Considera la sociedad y el mundo como un todo vulnerable, y la vulnerabilidad es una característica compartida, aunque ciertamente asimétrica. Por ello existe una responsabilidad directa de las instituciones político-jurídicas y sociales ante esa asimetría (para esta idea extrapolada a la globalización y al desarrollo, véase en Stalsett y Sturla 2002: 45-46).

La vulnerabilidad es debilidad, pero, sobre todo, es derecho de protección y seguridad, un derecho que siempre ha de convivir con la libertad (Fineman 2011: 267). Esta perspectiva es crítica con el sueño moderno liberal de invulnerabilidad que se traduce en el acento excesivo hacia la seguridad. Este sueño es irreal además de deshumanizante e inmoral. La seguridad solamente puede conseguirse a partir del reconocimiento de la vulnerabilidad compartida y del derecho a la protección. Tener en cuenta la vulnerabilidad a la hora de hacer un análisis de la Justicia social puede ayudar a prestar una atención adecuada a las desigualdades y desventajas sociales sufridas por ciertos colectivos en razón a la raza, género u orientación sexual, y también, personas en situación de pobreza o discapacidad física o mental.

Partir de esta noción de vulnerabilidad permite criticar la idea de sujeto liberal autónomo, autosuficiente e independiente, además de acentuar la ineficacia de los remedios liberales para alcanzar la auténtica igualdad y reconceptualizar la responsabilidad del Estado y los particulares frente a los demás. El Estado tiene el deber de intervenir ante las situaciones de especial vulnerabilidad, siendo responsable de proveer los recursos necesarios teniendo en cuenta la asimetría existente (Fineman 2011: 269). Y debe, igualmente, poder identificar los distintos tipos de vulnerabilidad (Fineman 2013: 20 y ss.; Mackenzie, 2014a: 33-59; 2014b: 15-41). En primer lugar, la vulnerabilidad es universal y una condición humana inevitable y constante en el ser humano. En segundo lugar, la vulnerabilidad se experimenta de forma diferente por cada individuo dependiendo de su contexto (muy destacada desde el punto de vista médico y del cuidado y la fragilidad del cuerpo; Turner, 2006: 35 y ss.). Por último, la vulnerabilidad puede ser provocada por la estructura socio-política y económica, y no depender directamente de la condición humana. Todas estas dimensiones de la vulnerabilidad configuran el “sujeto vulnerable”.

Todavía hoy existen profundas desigualdades que son toleradas, incluso justificadas en base a la responsabilidad individual y a la idea liberal de que el individuo no dependa de la asistencia estatal, y que se mantengan los principios del mérito y el libre mercado. A lo largo de la historia los diferentes grupos discriminados han luchado por su igualdad, y el mismo orden liberal ha tenido que aceptar la necesidad de intervencionismo público. Sin embargo, esta intervención estatal ha sido selectiva y todavía está aconteciendo demasiado independientemente y basándose en identidades construidas. Esto conduce a que las políticas corran el peligro de estigmatizar aún más a los diferentes colectivos al clasificarlos de grupos vulnerables, lo que genera respuestas paternalistas que impiden la consecución de la igualdad real (Young 1990; Barranco Avilés 2014; Ribotta 2020: 39-46). Trabajar la vulnerabilidad únicamente en relación a ciertos colectivos no es conveniente y puede tener efectos perniciosos (Fineman 2012: 171-112). Lo peor de esta manera de entender la desigualdad y la discriminación es que genera una falsa segmentación entre grupos vulnerables y grupos no vulnerables, es decir, que se crea la ficción de que algunos seres humanos no son vulnerables. No obstante, como afirma Fineman: “La dependencia y la vulnerabilidad no son una desviación, sino elementos naturales e inevitables” (2012: 18).

En efecto, la concepción liberal del sujeto ha desechado la idea de vulnerabilidad y dependencia humana y las ha tachado de desviación o patología cuando son en realidad un rasgo de todos los seres humanos. De ahí la responsabilidad colectiva para con los sujetos que se encuentre en una situación de vulnerabilidad, que haga converger la esfera privada y pública.

Estas dos dimensiones del cuidado, la privada y la pública, están interconectadas y son interdependientes y claves para la organización social del cuidado hoy (Cachón 2021: 569). El problema es que buena parte de estos elementos sociales no son “neutros” para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Al respecto, Nancy Fraser establece varios modelos de cuidados, entre los que se encuentran el modelo de paridad del cuidado y el modelo de integración o de cuidado universal (Fraser 1997). En el modelo de paridad de cuidado, se reconoce y acepta la diversidad de tareas según género, si bien se igualan los derechos asociados. Este modelo no rompería los roles tradicionales asignados a los sexos. En el modelo de integración, se reconoce el derecho a cuidar y a trabajar en el mercado de hombres y mujeres, junto con la obligación derivada de este derecho, a saber, hombres y mujeres deben asumir ambas tareas a lo largo de la vida. Se trata de un modelo igualitario en tareas laborales y tareas de cuidado, pero también en el reconocimiento de derechos individuales. Este modelo sería más adecuado, aunque exige un aparato social público potente para poder sostenerse con la igualdad de género como eje de actuación.

Todavía queda mucho por hacer al respecto. Como afirman José Antonio Fernández y Constanza Tobío, “la tarea de cuidado no ha sido asumida íntegramente por el Estado en ningún país y la problemática de la compatibilidad entre vida laboral y vida familiar ha pasado a ocupar un papel central” (2019: 100). Lo que está sucediendo actualmente es un acelerado proceso de desfamiliarización como condición previa a la capacidad de mercantilización por parte de las mujeres (Pautassi 2007: 13).

Al final, el reto de la regulación jurídica es encontrar la manera de incorporar en una lógica de derechos la complejidad del cuidado (estatus de trabajador asalariado, sujeto beneficiario de las políticas del cuidado y igualdad de trato, de oportunidades y de trayectoria laboral). La manera en que ello se realice ha de contar con el lugar en el que se presta el cuidado (hogares, instituciones públicas), la persona que cuida (familias, padres, madres, trabajadoras del cuidado) y quién paga los costes de proveer dicho cuidado (transferencias, provisión pública de servicios, empleadores, familias) (Cachón 2021: 568-569).

La base teórica para esta regulación debe tener presente la idea de que la vulnerabilidad es de todos y, por tanto, la responsabilidad es colectiva. La tesis sobre el sujeto vulnerable es muy interesante al ofrecer razones que acentúan la idea del “nosotros” referente al valor de solidaridad, pero sin esencialismos ni determinismo, porque las vulnerabilidades son muchas y diferentes. También es sugestiva al criticar el abstencionismo estatal y fomentar una idea de sociedad justa unida por lazos de solidaridad, que tiene en cuenta diversos tipos de vulnerabilidades que suelen convivir a la vez. Es muy loable por acentuar las obligaciones de solidaridad y, en general, por su crítica a las deficiencias y disfuncionalidades de los presupuestos dominantes del actual ordenamiento jurídico-político liberal.

Es cierto que puede plantear dudas importantes cuando se propone como paradigma alternativo al de los derechos (así lo ha hecho Turner 2006) y apunta a la sustitución total de otros valores y conceptos fundamentales como el de autonomía o el de igualdad, especificados en de-

rechos y concreciones de la dignidad y, por tanto, de la idea de sujeto como ser digno. En esta línea controvertida se encuentra Anna Grear quien afirma que la tesis del sujeto vulnerable se conforma como un “proyecto crítico normativo”, que ataca el orden global existente y propone un fundamento ético alternativo del sujeto de derechos en sentido amplio y del sistema jurídico-político (Grear 2013: 42; 2006: 171-199; 2011: 23-44). Desde esta perspectiva el sujeto se personifica al aparecer materialmente como un ser con un cuerpo material y con unas necesidades que lo conectan con la realidad social (Timmer 2013: 147-170; Timmer, Majtényi, Häusler, Salát 2014). Se considera que la vulnerabilidad surge de nuestra condición ontológica de seres corpóreos, pero que son las respuestas que se dan a dicha condición las que determinan el grado de vulnerabilidad y desventaja que los individuos pueden sufrir. Desde esta concepción del sujeto, se permite dilucidar las implicaciones socio-estructurales de la vulnerabilidad y, por tanto, realizar una crítica del actual sistema político-jurídico y social a nivel nacional y, sobre todo, global donde la asimetría entre países es evidente y donde las implicaciones medioambientales son una realidad innegable (Brooks 2013; Cole 2006; Klirby 2010; 2011: 86-105).

Con todo, esta concepción de la vulnerabilidad es, en efecto, transformadora y enriquecedora, aunque no suficiente como fundamentación alternativa ni del sujeto en su esencia filosófica y jurídica, ni del sistema político-jurídico en su conjunto. En primer lugar, porque no cabe oposición entre autonomía y vulnerabilidad, como bien he explicado anteriormente. En este punto la propia Fineman estaría de acuerdo, aunque defiende que la autonomía no es una característica inherente al ser humano sino cultivada por la sociedad (2011: 260; 2012: 92). En segundo lugar, esta fundamentación no es alternativa a la clásica de los derechos porque es dudoso que solamente alegando la vulnerabilidad común y corporal se produzca una sociedad más igualitaria. Como ya se ha defendido por algunas autoras, la clave está en cómo se realiza el paso de lo universal (vulnerabilidad como condición humana, vulnerabilidad corporal, como propone esta teoría) a lo particular (las diferentes vulnerabilidades que son de muchos tipos). Como se explicaba anteriormente, la vulnerabilidad es una condición humana pero también un estado, circunstancia o situación concreta, que es necesariamente social y temporal. La vulnerabilidad no se puede considerar como sustitutivo de la igualdad porque necesita de la igualdad para entender las diversas situaciones y transformar las relaciones e instituciones existentes (Morondo 2016: 205-221; Barrère 2016: 30 y ss.).

Llegado a este punto, el concepto de interseccionalidad puede ser muy útil al permitir identificar algunas relaciones de poder y privilegio y dar cuenta de las diferentes interacciones estructurales, apostando por una igualdad compleja (también sustantiva) y superando los enfoques clásicos del Derecho anti-discriminatorio (La Barbera 2019: 252-253; Morondo 2021: 17-38; Garrido 2022: 307-322).

Cuidado e interseccionalidad

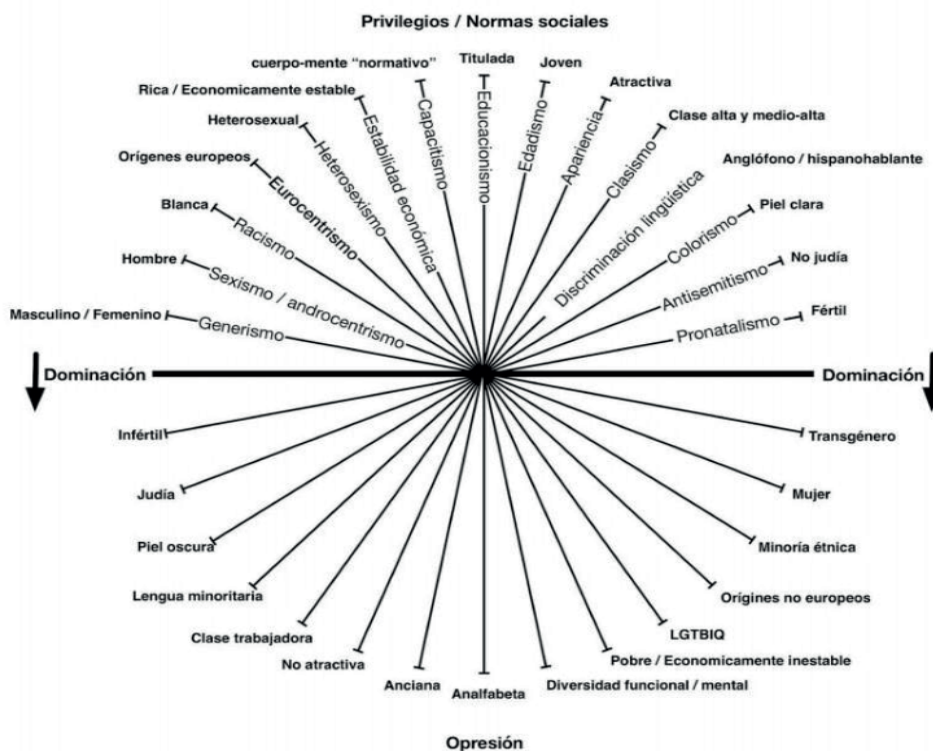
Dentro de las teorías críticas en el ámbito jurídico, el concepto de interseccionalidad es introducido fundamentalmente por la corriente norteamericana de *Critical Race Theory*, aunque también por las *FemCrits* y *LatinCrits*, que atacan el concepto de igualdad plasmado jurídicamente, así como las políticas tradicionales de Derecho anti-discriminatorio, si bien es un concepto que se manejó mucho antes desde el activismo político en Estados Unidos (Hill Collins y Bilge 2019: 87 y ss.; Parra 2022: 3).

Partiendo de la crítica a la noción de “mujer” que solo estaba referida en realidad a mujeres blancas, de clase media, occidentales y heterosexuales, estas transformadoras corrientes consideran que los sistemas y las normas continúan creando y reproduciendo una construcción social de la desigualdad (de negros, mujeres e inmigrantes), por lo que se requiere analizar la intersección de opresiones (simultaneidad de opresiones o el eje de desigualdad u opresión) que tienen lugar en algunos sujetos en ese tejido existente entre patriarcado, racismo y capitalismo (Creshaw 1989: 166-167; 2002: 1343-1373; 1991: 1241-1297; Davis 2004; hooks 2020; Hill Collins 1998: 62-82; 2000; Yuval Davis 2006: 193-209; Verloo 2006: 211-228; Graham *et al.* 2008).

Las variables son múltiples: género, edad, origen, raza, clase social, religión, territorio, cultura, nivel educativo e idioma. No se trata tanto de aceptar una suma de discriminaciones (discriminación múltiple o doble o triple discriminación, que es lo que se suele plasmar a nivel jurídico), sino de entender que el conjunto de discriminaciones deviene en un resultado único y exacerbado de discriminación (Ezquerro 2008: 237-260), que se mantiene y reproduce tanto a nivel estructural, como político y discursivo (La Barbera 2017: 191-198).

Imagen 1. Rueda de la Interseccionalidad de Patricia Hill Collins.

La interseccionalidad



Fuente: Universidad internacional de Valencia

La interseccionalidad es una estrategia analítica ya imprescindible en cualquier ámbito de estudio y lo es, por tanto, cuando se discute sobre el trabajo de cuidados, tanto si es remunerado como si no. No obstante, es una noción compleja y puede ser ambivalente y acabar siendo reapropiada por parte de sectores adversos, por lo que hay que determinar atentamente cuál es su concepto y su papel (Morondo 2021: 26 y ss.; Parra 2020: 409-430).

La interseccionalidad ha de conectar con la noción originaria planteada teóricamente por Kimberlé Crenshaw, según la cual no se trata de identificar esencialmente a nuevos subgrupos desfavorecidos a causa de múltiples variables (grupos identitarios que por otra parte podrían jerarquizarse y competir por su igualdad). La conexión entre interseccionalidad e identidad es necesaria como estrategia política a corto plazo (“esencialismo estratégico”, lo denominaba Gayatri Spivak 1996: 166), pero no debe serlo a largo plazo. La idea principal es poner el foco fundamentalmente en el aspecto estructural dirigido a identificar los diversos sistemas de opresión (patriarcado, racismo, capitalismo) y cómo estos se solapan y refuerzan mutuamente de diferentes maneras según el tiempo y el espacio (Ghidoni 2021:93-94). Este aspecto estructural conecta con la noción de igualdad sustantiva dirigida a remediar la desventaja; contrarrestar el prejuicio, el estigma, los estereotipos, la humillación y la violencia de una categoría protegida; aumentar la voz y participación para contrarrestar la exclusión política y social; y acomodar la diferencia y lograr el cambio social (Fredman 2016: 727), esto es, de *reconocer* a estos sujetos olvidados.

Así pues, la interseccionalidad es una estrategia muy interesante con un doble papel: en primer lugar, es una herramienta analítica dirigida a diagnosticar la existencia o persistencia de desigualdades (Añón 2013: 127-157); en segundo lugar, permite promover instrumentos para remover sus causas (Barrère 2005: 143-160; Añón 2009: 11-38). La interseccionalidad resulta fundamental para *reconocer* política y jurídicamente a sujetos que estructuralmente están oprimidos por diversos sistemas de poder, aunque para algunos no esté tan claro que se esté aplicando con éxito como instrumento para remover en efecto esa desigualdad (así ha sido considerado, por ejemplo, por algunos autores en temas como la violencia de género en mujeres extranjeras en situación irregular, véase Merino 2021: 39).

En relación con el trabajo de cuidados y al sujeto cuidador, la interseccionalidad permite visibilizar discriminaciones ocultas y violaciones de derechos, empoderando a los sujetos invisibilizados.

Por una parte, el trabajo de cuidados no remunerado es realizado fundamentalmente por mujeres que reducen su tiempo disponible para llevar a cabo esta labor esencial y sin la cual ningún ser humano podría sobrevivir. Este hecho se acrecienta cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo en la esfera pública y tiene que conciliar en un mundo que aún no se ha transformado estructuralmente para aceptar el cambio de roles y la igualdad entre mujeres y hombres. El problema es que el trabajo en la esfera pública es poco flexible y el trabajo de cuidado es un trabajo diario que tampoco es flexible ni adaptativo, como algunos piensan, con lo que las familias se ven obligadas a tomar soluciones provisionales de urgencia que requieren de otros recursos (recursos familiares cuando los hay, o extra-familiares cuando no los hay y que hacen que las familias precisen ayudas -ésta últimas escasas- o ingresos para contratar a otra persona) (mujeres malabaristas, las llaman algunos como Faur 2014: 59). El resultado de todo ello es la desigualdad entre familias con recursos materiales o sin ellos.

Por otra parte, el trabajo de cuidado remunerado es la solución a la que acuden muchas familias (con recursos) para poder ocuparse del cuidado que no asumen las mujeres en sus hogares y que lo tienen que delegar (por necesidad o deseo) a otras mujeres ajenas al hogar. La situación podría mejorar si los hombres asumieran por igual las tareas de cuidado (la famosa corresponsabilidad), y también porque el Estado adquiriera responsabilidad en este asunto. A pesar de todo, resulta difícil que los hombres admitan realizar esta labor en una sociedad cuya estructura prioriza el ámbito público y donde los cuidados están poco reconocidos, y en la que el trabajo remunerado

ocupa cada vez más tiempo de nuestras vidas. La cuestión a largo plazo entraña la transformación radical de esa triada: familia, mercado y estado. Mientras tanto, se requieren soluciones urgentes a corto plazo dirigidas a mejorar los derechos de las personas implicadas: de las familias y de las trabajadoras empleadas del hogar.

Para las familias y, en particular dentro de ellas para las mujeres, hacen falta más medidas de conciliación y ayudas directas del Estado para el cuidado, siempre pensadas desde la perspectiva de género para que no se perpetúen los roles tradicionales y se fomente la corresponsabilidad²⁴¹.

Para las empleadas del hogar, se reclama el reconocimiento de estas personas en un sentido político jurídico y socio-económico, lo que implica la afirmación de sus derechos laborales en plano de igualdad con el resto de trabajadores asalariados. A día de hoy, es un sector desfavorecido en el mercado laboral porque esta labor (ejercida en la esfera privada, principalmente por mujeres, normalmente inmigrantes y pobres) se cuestiona como trabajo en sentido estricto dado el vínculo emocional que se genera con otra persona (Cachón 2021: 575). Ya que el aspecto relacional y afectivo es algo históricamente ajeno al Derecho, este tipo de trabajo no se ha asimilado con el resto y tiene normalmente escasa remuneración, no existen descansos garantizados semanales ni anuales ni nocturnos, tiene jornadas de trabajo más largas que las de los asalariados, carece en plenitud de todos los derechos vinculados al trabajo asalariado (por ejemplo, en materia de despidos, de jubilación o de seguridad social. Es una tarea donde no hay posibilidad de ascensos laborales ni sociales, en el que son escasas las posibilidades de mejorar las condiciones de vida y donde domina la falta de autocuidados pues quienes lo ejercer tienen posibilidades mermadas de acceso al ocio, la cultura, la educación, la sexualidad o la participación política, y tiene dificultades para constituir organizaciones sindicales reivindicativas (Durán 2018, quien habla del “cuidatoriado”).

Al ser las empleadas del hogar mayoritariamente mujeres inmigrantes hace que se genere una cadena global de cuidados mercantilizada y precaria, que conduce al crecimiento de la desigualdad también entre países cuidadores (cuyos individuos necesitan el trabajo y que es su vía de entrada a los países adinerados) y cuidados (países con individuos por lo general de un nivel de vida más alto y mayores oportunidades de elección). Esto es así porque a las familias de los países apoderados les compensa contratar a una persona a bajo coste para no realizar (por imposibilidad o decisión) los trabajos de cuidado y dedicar este tiempo de vida a otras cosas (a su propio trabajo asalariado o al ocio) (Herrera 2016: 10). La consecuencia es que no se transforma el sistema patriarcal y mercantilista, porque las mujeres de los países privilegiados se liberan, pero los hombres no adquieren corresponsabilidad (y tampoco lo hace el Estado) al dejarse la tarea a otras mujeres.

En definitiva, se requiere una perspectiva atenta de las desigualdades complejas que visibilice la discriminación estructural causada por la interacción entre los distintos sistemas de poder y opresión, que es muy visible en el caso del trabajo de cuidados. Solamente de esta manera se reconocerán política-jurídica y socialmente los sujetos del cuidado.

A modo de conclusión

El cuidado es un hecho necesario de la vida humana que entronca con la idea de vulnerabilidad común de todos los individuos. El hecho de que el ser humano se haya definido como un ser autó-

241 Para ampliar bibliografía sobre ello existen extensas recopilaciones, por ejemplo, en Dialnet (2024).

nomo, autosuficiente y capaz de decidir sobre su vida en abstracto, ha tenido como resultado una visión sesgada de la realidad que ha invisibilizado a individuos abandonados en los márgenes del derecho y la política, y ha ignorado una actividad de suma importancia para el desarrollo humano en su conjunto.

El reconocimiento de estos individuos va unido al reconocimiento de su actividad y a la transformación estructural del modelo de vida liberal y mercantilista impuesto desde la Modernidad, aunque de este paradigma podamos mantener algunas conquistas fundamentales referentes a valores y derechos necesariamente reinterpretados ahora de manera inclusiva y amplia.

La labor de reconocimiento de sujetos subalternos es compleja y debe tener en cuenta multitud de factores interseccionalmente: tiene que ir dirigida a mitigar todas las formas de desigualdad (género, clase, origen), dando satisfacción a los derechos (en este caso del derecho a cuidar a y a ser cuidado) y siendo capaz de transformar el propio concepto de sujeto y ciudadanía.

El desplazamiento de la robótica del ámbito industrial al ámbito social y las nuevas fronteras del cuidado: desajustes, desafíos y análisis literarios prospectivos para nombrar el porvenir

*Maria Pina Fersini*²⁴²

Consideraciones generales

Este estudio examina la robótica social y la ética del cuidado en el contexto del nuevo régimen jurídico de las personas trabajadoras al servicio del hogar, establecido por el Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre. La reciente regulación, que tiene como objetivo «equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas sino que además sitúan este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que por tanto pueden resultar discriminatorias», ha supuesto una mejora, al menos en el plano teórico, de la situación laboral y de Seguridad Social de este colectivo, dando cumplimiento al objetivo proclamado por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, de reconocer la prestación por desempleo también a esta clase de trabajadores y trabajadoras hasta entonces excluidos de dicha protección, en plena disonancia con las directrices del derecho social de la Unión Europea.

Por tanto, sería injusto no reconocer que su adopción, entre críticas y plausos, ha marcado un hito importante en la historia de la legislación social, ya que ha sellado el compromiso del legislador español para con la dignificación de las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas al servicio del hogar familiar, barriendo los últimos vestigios de aquellas costumbres de carácter religioso, maduradas en el respeto del mandamiento evangélico “amarás a tu prójimo como a ti mismo”, que se invocaron en el pasado para considerar al servicio doméstico como práctica altruista y caritativa, apartándola así del régimen general de la Seguridad Social.

Sin embargo, más allá de todos estos logros que finalmente se han conseguido, la nueva normativa

²⁴² Profesora ayudante doctora de Filosofía del Derecho de la Universidad de Málaga.

no está exenta de criticidades, las cuales tienen que ver sobre todo con el encarecimiento del nuevo modelo de contratación y con la carga burocrática que el mismo lleva aparejada. Estas circunstancias, como ha sido notado por muchos iuslaboristas, han generado toda una serie de efectos adversos, algunos más visibles que otro. En primer lugar, se mantiene una proporción importante de economía sumergida, debido al aumento del número de familias que prefieren confiar el cuidado de sus familiares a extranjeros irregulares, prevalentemente mujeres, que, por su estatus social, en lugar de cotizar, aceptan recibir retribuciones por hora trabajada superiores a las previstas en el salario mínimo interprofesional. En segundo lugar, esta primera circunstancia adversa ha agravado las dos grandes lacras que desde siempre afligen el servicio doméstico: la precariedad laboral de las personas que lo prestan y la brecha de género. Por último, la reforma ha contribuido también a la subida de la brecha de clase, ya que, como es evidente, si los costes de contratación del personal doméstico son elevados, solo las familias más acomodadas podrán sostenerlo.

Ahora, más allá de estos efectos visibles, la nueva normativa ha generado otra consecuencia no deseada e indeseable que es menos visible en la medida en la que no constituye una consecuencia directa de la misma. Es más bien un fenómeno aparentemente autónomo que se está produciendo en las últimas décadas y que, sin embargo, encuentra en un conjunto de circunstancias, entre las que está evidentemente la reforma de 2022, un terreno fértil para su arraigo. Este fenómeno se conoce como la irrupción de la robótica social en el contexto del cuidado. *Grosso modo*, la causa que está detrás del desplazamiento de la robótica del ámbito industrial al ámbito de la asistencia doméstica tiene que ver con la creciente necesidad de mano de obra en el sector asistencial, debida sobre todo a la constante caída de la natalidad, que está reduciendo el número de familiares directos dispuestos a hacerse cargo de sus parientes próximos.

Entonces, básicamente la infertilidad y la decisión siempre más frecuente de muchas parejas de no tener hijos ha llevado a las sociedades constructoras de robots a ver en este sector del mercado una fuente de ingresos a largo plazo en la que invertir. De hecho, hoy en día son numerosos los equipos de expertos en *Cognitive Development Robotics* que están trabajando duro en Japón para construir robots capaces de reproducir y desarrollar de manera autónoma los mismos procesos de abstracción y simbolización que emplean los niños en la primera etapa de su desarrollo. Todo eso con el objetivo de experimentar y estabilizar modelos de relación entre personas y robots basados en la confianza recíproca y el mutuo respeto.

En particular, se trabaja para reducir la percepción del robot como un agente no humano, facilitando así su ingreso en contextos privados como el hogar familiar y su interacción con sujetos débiles como los ancianos, los enfermos y los niños. Y aunque se deba reconocer que hoy la gran mayoría de los robots asistenciales se encuentran aún en fase de experimentación, y que existe un recelo social fuerte respecto de su implementación en los contextos de cuidado, tampoco se puede olvidar que en las últimas décadas se han ofertado en el mercado robots antropomorfos de nueva generación, como los modelos NAO y PEPPER, producidos por la sociedad japonesa *Softbank Robotics* que han tenido muy buena acogida. Según fuentes oficiales, las primeras 1000 unidades de PEPPER, puestas a la venta en junio de 2015, en Japón se agotaron en tan solo 60 segundos.

Entonces, sería poco realista, y en parte irresponsable, ignorar esos datos que son sintomáticos de una nueva tendencia a confiar a nuevos agentes sociales, agentes artificiales, los servicios de asistencia. Se trata de una tendencia que, si bien marginal, dispone ya de las fuerzas necesarias para su expansión ya que, por un lado, está el ardiente deseo de las empresas productoras de con-

quitar importantes segmentos del mercado, y por el otro, el encarecimiento y la burocratización de los modelos tradicionales de asistencia que hacen preferible la adquisición de tecnologías de vigilancia o de desempeño de tareas domésticas básicas a costes siempre más asequibles para la clase media. Y sería un error creer que se trata de un fenómeno todo asiático y no también europeo. El Instituto italiano de Tecnología de Génova, para tomar el ejemplo de un país cercano, anunciaba en 2014 el comienzo de un proyecto destinado a llevar a los robots humanoides en los hogares de las familias italianas y en tan solo 18 meses desde este primer comunicado, presentaba al mundo el resultado alcanzado: R1 YOUR PERSONAL HUMANOID, el primer robot social desarrollado a bajo coste y concebido para alcanzar el mercado de masa. Según las declaraciones de su creador este robot podría alcanzar pronto un precio de mercado muy competitivo, alrededor de unos 3000 euros, convirtiéndose así en un bien de consumo familiar de fruición común. Está claro que, de momento hablamos de estimaciones basadas en datos prospectivos, cuya entidad se mide de manera incierta, sin poder determinar con precisión cuál será la real demanda del producto, la única capaz de abatir los costes de su producción. Sin embargo, las debilidades de los clásicos modelos de asistencia doméstica que la reforma de 2022, en lugar de erradicar, ha hecho prosperar, constituyen un terreno fértil para el arraigo de la robótica social. De hecho, ya no son aislados los casos de titulares de hogar que prefieren no confiar a asistentes domésticos, el cuidado de familiares que padecen enfermedades mentales degenerativas como el Alzheimer, optando en cambio por la instalación de cámaras de vigilancia que permiten monitorear a distancia el estado de la persona afectada, al menos en la primera etapa de la enfermedad, cuando la misma aún no ha perjudicado las facultades necesarias para el desempeño de las actividades cotidianas básicas.

Robots cuidadores y trabajo doméstico: impactos en derechos laborales y en la ética del cuidado

Teniendo en cuenta que se está produciendo una nueva realidad que ve la integración de agentes artificiales en la prestación de asistencia doméstica, y que la misma parece destinada a expandirse porque representa una alternativa ágil desde el punto de vista administrativo y económico respecto a la contratación de personal humano, este estudio se ha centrado en averiguar:

- Si y cómo la robótica social aplicada al cuidado podría afectar a los derechos de las personas que prestan servicio en el hogar familiar
- Y, si y cómo, desde una perspectiva más amplia, la misma pudiera generar un cambio de escenario en la ética del cuidado que obligue al legislador a repensar la política social emprendida hasta ahora en este sector.

Para contestar adecuadamente ambas cuestiones es necesaria una previa y doble aclaración terminológica, destinada a precisar tanto el sentido de la robótica social como el de cuidado, ya que se trata de términos que tienen detrás una historia en la que no siempre ha habido acuerdo sobre sus rasgos básicos.

Según la definición de Paul Dumouchel, profesor de Filosofía en la Universidad Ritsumaikan de Kioto, y Luisa Damiano, profesora de Lógica y Filosofía de la Ciencia en la Universidad IULM de Milán, los robots sociales, tales como los *cargivers* artificiales, las niñeras mecánicas o los asistentes de estructuras nosocomiales, son agentes sociales no humanos que en determinados momentos y en circunstancias particulares asumen roles y funciones sociales tradicionalmente desempeñadas por agentes sociales humanos (Dumouchel y Damiano 2016).

Generalmente, su incorporación en el tejido de las relaciones ordinarias no vuelve obsoletas o inútiles, las clásicas interacciones con cuidadores, institutrices o enfermeros humanos, ya que se trata sólo de un nuevo tipo ideal de agente social que nos da la posibilidad de estar presentes, si bien no en sentido físico, en lugares de los que realmente nos ausentamos y que nos permite también actuar simultáneamente en ámbitos distintos.

En este sentido, el robot social es un verdadero suplente de roles y funciones tradicionalmente asumidas por la especie humana que debe poseer tres cualidades esenciales para poderse integrar de manera efectiva en el tejido social:

1. Presencia social física. Debe ser capaz de interactuar con los humanos en el espacio físico. Evidentemente no se trata solo de estar presente, sino de moverse y comportarse como lo haría un humano. Esto es fundamental para que las personas perciban al robot como algo más que una máquina y lo vean como un compañero social.

2. Autoridad. La autoridad no se refiere a la capacidad de mandar o imponer órdenes, sino a la habilidad de ser percibido como un sujeto competente en ciertas situaciones y por tanto como alguien en el que poder confiar. La autoridad implica también que los robots pueden tomar decisiones autónomamente sin tener que depender de los humanos.

3. Capacidad de coordinarse con sus *partners* humanos. Esta cualidad implica que los robots deben ser capaces de sincronizar sus acciones con las de los humanos en un entorno colaborativo. Pero, además de coordinarse con los humanos, también deberían poder coordinar a los humanos en ciertas tareas o situaciones. Esto incluye la comprensión del contexto, la capacidad de prever las acciones humanas y ajustarse a ellas, así como ofrecer indicaciones o liderar interacciones cuando sea necesario. Es importante destacar que la coordinación debe ser fluida, sin generar fricciones y debe respetar las dinámicas sociales humanas.

En conjunto, estas tres cualidades permiten que los robots no solo operen dentro de un entorno humano, sino que sean aceptados y percibidos como entidades sociales con las que las personas puedan trabajar, interactuar y hasta generar vínculos emocionales. Y ésta, a grandes rasgos, la definición de robots sociales que elaboran Dumouchel y Damiano teniendo en cuenta los parámetros que están siguiendo los roboticistas para construir estos prototipos de agentes artificiales.

Con respecto al concepto de cuidado, la definición empleada en este estudio es la de Joan C. Tronto, quien entiende el cuidado como práctica, es decir, como conjunto de acciones concretas que una persona realiza para entender y para atender a las necesidades de otra (Tronto 1993). En este sentido, el cuidado involucra actividades que se realizan en la vida cotidiana, como la alimentación, el aseo, el acompañamiento emocional o la atención médica. Desde esta perspectiva, el cuidado no se entiende solo como una cualidad moral, sino también y principalmente como una labor que requiere habilidades, tiempo y esfuerzo. Es algo que se hace y que puede implicar tanto el cuidado físico (como bañar o alimentar a una persona) como el emocional (escuchar, consolar). Es también, como afirma Sara Broto, una práctica que requiere determinadas virtudes como la atención, la sensibilidad y el respeto: la primera implica empatía y capacidad para anticiparse a las necesidades que pueda tener la otra persona; la segunda requiere participación y diálogo con los demás para discernir la naturaleza precisa de sus necesidades, supervisar sus respuestas verbales y no verbales a los cuidados y asegurarse de que están recibiendo lo que necesitan; la tercera no se refiere única y exclusivamente al respeto en sentido fuerte, es decir, al reconocimiento del otro

como nuestro igual o como un fin en sí mismo, sino más bien a la idea de que el otro es digno de atención y sensibilidad (Brotto 2013).

La necesidad de la presencia de todas estas virtudes visibiliza el hecho de que cuidar no sólo implica llevar a cabo prácticas para conseguir determinados objetivos, sino también garantizar que estas prácticas se realicen de una manera considerada, atenta, sensible, afectuosa.

Robótica social y ética del cuidado: evaluación anticipada de impactos y derechos

La aclaración terminológica proporcionada en el apartado anterior no es suficiente para contestar a las preguntas que inspiran este trabajo. En efecto, para saber si los robots sociales pueden interferir de algún modo en los derechos de las personas que prestan asistencia doméstica o si su integración en el tejido de las relaciones sociales puede modificar la manera en la que percibimos y practicamos el cuidado, es crucial analizar el impacto de su integración en contextos reales de cuidado. Sin embargo, si consideramos que muchos de estos robots aún se encuentran en fase de experimentación y por tanto su adopción masiva no ha ocurrido todavía, la observación directa de sus efectos en la vida diaria y en las relaciones sociales es limitada. Entonces, ¿qué hacer? De las dos una: se puede renunciar a reflexionar sobre los posibles conflictos laborales, las desigualdades y las implicaciones éticas que el uso de los *Assistive Robots* puede generar, al menos hasta que se produzca (si es que llegará a producirse) su implementación masiva; o se puede, desde ya, buscar formas, herramientas para anticipar y evaluar su impacto, pensando incluso en la posibilidad de frenar este proceso antes de que se vuelva irreversible. Este estudio se decanta por la segunda vía, sosteniendo la necesidad de un análisis prospectivo, dirigido a anticipar y prever futuros escenarios posibles, con el objetivo de tomar decisiones informadas en el presente. Y es relevante subrayar que este tipo de análisis, que se enfoca en identificar tendencias, riesgos y oportunidades vinculadas al desarrollo de la robótica social con el objetivo de planificar estrategias y acciones con una perspectiva de largo plazo, es lo que la ciencia está pidiendo a los juristas, a veces recurriendo a la literatura.

En efecto hay científicos que están instando a la opinión pública, en general, y a los expertos en materias jurídicas, en particular, a considerar las implicaciones éticas que pueden tener sus descubrimientos en el campo de la robótica narrando la evolución de estos descubrimientos en novelas de ciencia ficción en las que se anticipan las aplicaciones que podrían tener sus agentes robóticos en el estadio evolutivo en el que se encuentran. Y a mí, personalmente, esto me parece singular y hermoso a la vez, porque encarna un gesto de responsabilidad por parte de los científicos, que por primera vez se preocupan por los usos que pueden hacerse de sus descubrimientos y lo hacen ilustrando a través de novelas lo que hacen o lo que podrían llegar a hacer los robots sociales que desarrollan.

Es este el caso de Carme Torras, científica española especializada en el campo de la robótica y la inteligencia artificial, quien en 2008 escribió la novela *La mutació sentimental* con el objetivo de concienciar al gran público sobre el impacto que la tecnología avanzada, en particular los robots sociales, pueden llegar a tener en las relaciones humanas, el cuidado, y los valores éticos (Torras, 2008).

La novela imagina una sociedad futura dividida entre los antitecno y los protecno que representan dos posturas opuestas ante el avance tecnológico y su impacto en la humanidad. Los antitecno son personajes que se oponen al uso y desarrollo desmedido de la tecnología, especialmente de

los asistentes robóticos. Creen que el progreso tecnológico está deshumanizando a la sociedad y poniendo en peligro la autenticidad y espontaneidad de las relaciones humanas y las emociones. Temen que la dependencia tecnológica haga que las personas pierdan su capacidad para relacionarse entre sí de manera genuina y que se desarrolle una cierta dependencia, un apego fuerte entre los humanos y sus robots personales. En el otro extremo están los protecnos, quienes abogan por el desarrollo y la integración plena de la tecnología en la vida humana, sosteniendo que los avances tecnológicos pueden mejorar la calidad de vida de las personas, ofreciendo soluciones a muchos problemas. Este grupo ve a los robots no como herramientas, sino como compañeros y sustitutos que pueden ayudar a las personas a ser más felices y productivas. Silvana y Leo son los dos protagonistas que se hacen portavoces de estas dos posturas. Silvana es una masajista emocional, cuya especialización es el estudio de las emociones y sensaciones que los seres humanos han perdido en esta sociedad futura donde los robots juegan un rol clave en la vida cotidiana. Su profesión la lleva a cruzarse con Leo, que es un joven bioingeniero que trabaja en una compañía de vanguardia en la creación de robots asistenciales. En esta empresa Leo está desarrollando una prótesis de creatividad porque parece que sea justo eso lo que se echa en falta en una sociedad futurista en la que cualquier tarea puede ser desempeñada por un robot. Toda la novela es una tensión constante entre los riesgos planteados por Silvana y los beneficios defendidos por Leo de la integración de los robots autónomos y, más en general, de la alta tecnología en nuestras vidas. Sin embargo, en el final de la novela Silvana y Leo acercan posturas y la conclusión a la que nos lleva Carme Torras es que los robots deben ayudarnos a ser más creativos y nosotros debemos ayudarles a ser empáticos, a tener emociones. Evidentemente, en un estudio como éste sobre la ética del cuidado, no interesa el primer aspecto, sino el segundo: ver qué se está haciendo en el campo de la robótica social para crear robots empáticos y entender si este proyecto, teniendo en cuenta el avance científico actual, es viable o no.

Según Dumouchel y Damiano, la robótica social ha adoptado dos enfoques distintos para dotar de emociones a los robots: el enfoque interno y el enfoque externo. El primero trata de crear agentes artificiales empáticos desarrollando sistemas cognitivos que pueden experimentar procesos emocionales similares a los humanos. Por ejemplo, se intenta alcanzar este objetivo dotando a los robots de una historia personal y de una memoria, a partir de las cuales sea más fácil llegar a sentir desde dentro. El segundo enfoque, en cambio, se basa en la manipulación y la expresión externa de emociones. Aquí, los robots no necesitan experimentar emociones internamente, sino que están diseñados para reconocer y responder a las emociones humanas a través de comportamientos visibles, como la modulación de su tono de voz, expresiones faciales o lenguaje corporal. El objetivo es facilitar una interacción social efectiva, creando la impresión de empatía o comprensión emocional, aunque no haya una experiencia emocional real detrás de esos comportamientos.

Este estudio considera que, teniendo en debida cuenta estos avances, desde el punto de vista de la ética del cuidado, poco importa si los agentes artificiales capaces de sentir emociones se construirán por el primer método o por el segundo. Lo que verdaderamente importa es si queremos confiar a estos agentes el cuidado de nuestros familiares, y en caso afirmativo si estamos preparados para reconocerles derechos, sin que ello implique un menoscabo de los derechos de los agentes humanos, y para replantear los cuidados más allá de los marcos éticos en los que los hemos pensado y practicado hasta hoy.

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROSPECTIVA

David Vila-Viñas²⁴³

Conclusiones y recomendaciones

Esta investigación ha mostrado los antecedentes del régimen de organización de los cuidados en España, para lo que se ha centrado en la regulación y funcionamiento del empleo de hogar. En este sentido, ha mostrado una trayectoria no lineal, con etapas de reconocimiento y otras de negación de la dimensión laboral y sujeta a derechos de esta actividad. En particular, desde los primeros instrumentos de codificación laboral de la democracia española, con el Estatuto de los Trabajadores de 1980 a la cabeza, se ha identificado una naturaleza mixta del empleo de hogar. Por una parte, se ha reconocido como actividad laboral, mientras que, por otra, el peso de su asimilación a una tarea privada e intrafamiliar ha impedido que se regulara con plenas garantías y sin discriminaciones respecto a otros desempeños laborales.

Los argumentos para mantener una singularidad minorizada del régimen de empleo de hogar se han estructurado, primero, sobre la singularidad de su centro de trabajo, el hogar de la persona atendida y, por lo tanto, núcleo de su intimidad y base del libre desarrollo de su personalidad. De este modo, se argumentaba que aquel centro de trabajo no podía ser supervisado y regulado, en atención a los derechos de las trabajadoras, del mismo modo que otros espacios sociales. En segundo lugar, la singularidad se ha sostenido sobre la condición no empresarial del empleador, que no permitía que soportara obligaciones de PRL, de gestión burocrática o impositivas de un orden análogo a otros empleadores. Y, en tercer lugar, en razón del riesgo a que se produjeran fraudes contra la Seguridad Social, amparados en esa opacidad de la relación de empleo de hogar.

La jurisprudencia europea mostró que esa especialidad en el trato al empleo de hogar era discriminatoria para sus trabajadoras y fortaleció así la tendencia a la equiparación de derechos iniciada en 2011. El RD-Ley 16/2022 ha formado parte de esa tendencia, de la que no ha sido su último aporte. Al margen de las consideraciones específicas que se han realizado aquí, se recomienda avanzar en esta senda de equiparación, abarcando los aspectos pendientes, como la integración plena en el régimen general, la institucionalización de la negociación colectiva, el acceso pleno a los subsidios y otras cuestiones que se detallarán.

Ahora bien, para analizar si esta norma conseguía sus objetivos de homologación, hemos examinado un total de 247 sentencias dictadas entre 2022 y la primera mitad de 2024, todas las halladas para este periodo, en la materia. Este recorrido exhaustivo nos ha permitido extraer conclusiones sobre el resultado judicial de las reclamaciones que han emprendido sobre todo las trabajadoras del hogar.

En tal sentido cabe extraer algunas conclusiones, que solo pueden entenderse como provisionales o como hipótesis más desarrolladas debido al carácter novedoso de este estudio, que necesitaría más elementos de contraste a lo largo del tiempo.

En primer lugar, se ha mostrado una falta de correspondencia entre las poblaciones que ocupan la posición de demandadas en esas sentencias y las que componen la población de empleadas

²⁴³ Investigador Ramón y Cajal del Departamento de Filosofía del Derecho de la Universidad de Sevilla. IP del proyecto.

de hogar, en especial aquellas que es notorio ven sus derechos más vulnerados debido a la intersección entre género, condición de extranjeras, clase y edad (gráfico 8). Se ha identificado una menor tasa de éxito de estas demandas que la que resulta habitual en casos análogos del orden jurisdiccional social, por ejemplo, en demandas de despido (tabla 14, tablas 24 y 25). Y, por último, se ha confirmado también la tendencia a reducirse la paridad entre los miembros del Poder Judicial conforme se suben niveles en la planta judicial y deberían investigarse los indicios de que ello correlaciona de forma significativa con el sentido del fallo (gráfico 7).

Aunque las sentencias no lo reflejen del mismo modo, el contenido de las entrevistas ha establecido con claridad la relevancia de la condición de extranjera. Esta condición e incluso el origen extranjero, una vez se ha adquirido la nacionalidad, tienen una influencia enorme en la efectividad de los derechos por distintos motivos que han aparecido de forma recurrente y que se enumeran aquí con brevedad. En primer lugar, porque existe una capacidad de elección muy baja a la hora de rechazar empleos. Por un lado, se han adquirido deudas para sufragar el traslado, es frecuente mantener obligaciones en el lugar de origen o compromisos informales para sostener a miembros de la familia. Por otro lado, la vida en España es cara cuando se tiene que contratar un sitio para vivir y no se tiene el capital social suficiente. En segundo lugar, cuando se producen vulneraciones, existen muchos desincentivos para reclamar y exigir derechos, incluidas prestaciones sociales, por temor a la aplicación de la normativa de extranjería, por la percepción de que las Administraciones estarán de parte del empleador español o por huir del estereotipo de población pasiva que se percibe en su contra y que no desaparece tampoco cuando se adquiere la nacionalidad. Por ello, se recomienda avanzar en reformas de régimen de extranjería que faciliten el acceso a derechos de ciudadanía para personas que han decidido establecerse en España²⁴⁴. También incorporar a los marcos teóricos y de intervención en este sector una perspectiva que haga de este un factor vertebral, no solo respecto a la trayectoria de las trabajadoras migrantes, sino a la organización del campo de cuidados y de las políticas familiares y de infancia en un contexto creciente de familias transnacionales. De forma más específica, otorgar permisos provisionales a las trabajadoras migrantes que denuncien ante la ITSS, mientras está pendiente el establecimiento de la infracción y los efectos sobre sus permisos vinculados a la nulidad por este motivo de la relación laboral, sería un enorme refuerzo de la efectividad de los derechos en este ámbito.

Los resultados de las sentencias también evidencian que, junto a la importancia de las mejoras en las normas jurídicas, la cuestión de la prueba sigue siendo clave para la tutela judicial de los derechos y para su efectividad en general. Al no tratarse de una circunstancia extra-jurídica o extra-política, el conjunto de la sociedad y en particular la dirección del Estado deberían comprometerse en facilitar mejores medios de prueba de las situaciones reales que se viven en estos empleos, lo que insta a replantear por ejemplo las limitaciones que tiene hoy la Inspección de Trabajo para asegurar la efectividad de derechos de las trabajadoras que también son fundamentales, como su derecho a la integridad física y moral o a una vida libre de violencia.

El análisis de sentencias y las entrevistadas a agentes implicadas en el empleo de hogar han mostrado también que se encuentra en marcha una profunda transformación en el empleo de hogar y de cuidados. Aunque mantiene el mismo nombre, su contenido se está desplazando desde las

²⁴⁴ La reducción del plazo a 2 años para acceder al arraigo social, introducida en el art. 126.b) del reciente Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, es un buen ejemplo de ello y una tendencia a intensificar por los efectos benéficos sobre la igualdad de género y en la prestación de los cuidados.

clásicas tareas de hogar (limpieza, mantenimiento, cocina, planchado, etc.) a tareas de cuidados más extensas en el tiempo y, en ocasiones, más técnicas. Ello nos obliga a replantearnos qué objeto subyace realmente hoy a la categoría de empleo de hogar y en qué se distingue de otros anejos, como la ayuda a domicilio, la figura de asistente personal, el empleo de cuidados en residencias, los cuidados prestados por horas bajo la dependencia de empresas de servicios analógicas o digitales, etc.

Un efecto, en principio, inesperado de esta transformación del sector es el aumento del trabajo de hogar y de cuidados en régimen de interna. El estudio de la experiencia de trabajadoras, empleadoras y operadores/as ha mostrado que resulta inviable, en la práctica, mantener este régimen sin que se produzcan vulneraciones sistemáticas de los derechos de las trabajadoras. Ello obliga a un replanteamiento de la figura, que, al menos, pasa por una regulación mucho más estricta de sus características diferenciales: descansos, nocturnidad, disponibilidad, pagos en especie, etc. Cabe concluir que debe abrirse la posibilidad de control de la Inspección de Trabajo sobre las condiciones de desempeño de estos trabajos, desde la implementación del registro horario (que no afecta al domicilio), hasta las inspecciones sobre la habitabilidad de las estancias que ocupan las trabajadoras y las condiciones de vida en esos hogares. Como es evidente para cualquier otro campo de nuestro Derecho, la inviolabilidad del domicilio no puede amparar vulneraciones de derechos de terceros y es posible resolver de forma razonable los conflictos entre estos derechos.

Dado que la laboralidad de esta relación se encuentra más matizada que la de otros, tanto en la doctrina jurídica y como en la práctica, una discusión nuclear de muchas controversias judiciales se ha referido a la existencia misma de la relación laboral, de la que van a depender otros asuntos. Este es un rasgo distintivo respecto a otras prestaciones laborales que, como se ha indicado, convierte la cuestión de la prueba de la relación en algo decisivo, máxime cuando la informalidad del sector sigue siendo, pese a todos los avances, alta, si no de forma total en muchos aspectos de la relación, como la cantidad efectiva de las horas trabajadas y el disfrute de las vacaciones y los descansos.

En la regulación del despido, se han producido cambios normativos relevantes. Sin embargo, el análisis de las sentencias no ha mostrado una ruptura del mismo orden en la interpretación operativa del derecho. En principio, no se aprecia mucha diferencia entre el sistema anterior (2022 y parte de 2023) y el nuevo (mayoritario ya desde 2023), como se ve en la tabla 26. Sin embargo, ello también puede obedecer a que la jurisprudencia estuviera adoptando estándares más exigentes en el control de los requisitos formales del despido y de su inocuidad respecto a derechos fundamentales que, en tal sentido, hayan absorbido el salto de rigor en la nueva regulación. Esta conclusión provisional coincidiría con la opinión mayoritaria entre las entrevistadas de que el cambio no ha sido demasiado apreciable en este terreno.

Más allá de las reformas introducidas por el RD-Ley 16/2022, conviene examinar la regulación del despido objetivo de estas trabajadoras. No tanto en lo referido a sus causas, sino a sus indemnizaciones. En particular, el cese de la relación laboral por cambios bruscos, como la muerte de la persona cuidada, da lugar a una indemnización demasiado baja. Es verdad que la nueva posibilidad de acceso a la prestación por desempleo debería cubrir mejor estas contingencias y que muchas familias no pueden asumir razonablemente mayores indemnizaciones, pero cabría arbitrar algún sistema de subsidio automático para estos casos cuando la vulnerabilidad de la trabajadora, por ejemplo, por la pérdida añadida del domicilio con el cese del empleo, fuera evidente.

En cuanto al refuerzo de las obligaciones de alta y de cotización, las personas entrevistadas están de acuerdo en su importancia creciente. Al estar asistiendo a la llegada de importantes estratos de empleadas de hogar a la edad de jubilación, se observa cómo la cuantía de sus pensiones se ve afectada por los años de trabajo sin contrato y por las cotizaciones por debajo de las horas trabajadas y cobradas en B. Cabría pensar en sistemas que, a largo plazo, puedan recuperar y compensar todos estos años de ausencia e infracotización. Dada la desigualdad interseccional a la que se han enfrentado históricamente estas trabajadoras, no es adecuado que soporten en exclusiva este déficit de cotizaciones, cuando además ello tiene también efectos perversos sobre la cohesión social y otros indicadores de gasto público. Tanto por su relevancia para regularizar la situación en España y acceder a la nacionalidad como para disfrutar de esta y de otras prestaciones, las trabajadoras destacan este como un reto fundamental.

Unido a esto, parece unánime la reivindicación de transformar el sistema de cotizaciones hacia una plena equiparación, donde estas se encuentren indexadas al salario y no funcionen por tramos de cotización. Existe la sensación de que este sistema genera cierto efecto escalón que perjudica la legitimidad percibida del sistema y ampara el discurso de que resultan muy caras las cotizaciones sociales del empleo de hogar, siquiera se contrate para pocas horas.

Los cambios en la acción protectora de la SS son una de las líneas de incremento de derechos de las trabajadoras de hogar más sostenidas y efectivas. Ello se valora así de forma generalizada con el reconocimiento de la prestación por desempleo, incluso con los debates abiertos sobre las conveniencia y posibilidad de su reconocimiento retroactivo. Ello contrasta con la dificultad de acceder a otras prestaciones no automáticas, como el ingreso mínimo vital y otras ayudas de urgencia en periodos de necesidad, y a prestaciones por incapacidad suficientes, sobre todo en los momentos finales de la vida laboral cuando se acumulan enfermedades profesionales no reconocidas, otros de las grandes fuentes de vulneraciones de derechos del sector. En estos casos se muestra el carácter lesivo de una práctica habitual de cotizar por menos horas de las realmente trabajadas, con el citado lastre a las prestaciones futuras.

Por su parte, la reciente regulación en materia de prevención de riesgos laborales ha intensificado el debate sobre la importancia de esta materia. Más allá de las previsiones sobre la efectividad de estas nuevas obligaciones, las protagonistas de este campo muestran la urgencia de hacer visibles las situaciones de violencia de género a las que están expuestas, los riesgos por enfermedades profesionales no reconocidas y los impactos de los largos periodos de trabajo sin descanso y a cargo de pensiones que demandan enorme atención sobre su salud mental.

La experiencia de las empleadas de hogar y de los/as operadores/as socio-jurídicos/as implicados/as ha aportado explicaciones significativas y que han permitido completar la información normativa y jurisprudencial. De ahí se desprende una información real sobre la percepción del Derecho y de la institucionalidad de nuestras sociedades y de las estrategias de las trabajadoras para enfrentar los problemas de acceso a los derechos en las distintas etapas de su vida laboral. En cuanto a la primera, conviene trabajar desde el reconocimiento de que el Estado tiene ciertos problemas de legitimidad que es necesario solucionar para que sus propias políticas sean efectivas. El temor a tener contacto con las instituciones del Estado por evitar sanciones y expulsiones o la desconfianza en que las instituciones policiales y judiciales puedan ofrecer una tutela adecuada se encuentran arraigadas en estas trabajadoras, sobre todo en las poblaciones que llevan menos años en España. Como se indica, no se trata de un problema superficial, sino de una afección

a todas las posibilidades de efectividad de las políticas de igualdad, que se comprueba cuando se atiende a la recepción de las reformas normativas por parte de las destinatarias principales.

La oportunidad, en este sentido, proviene de la segunda parte de la información producida aquí. En cuanto a las estrategias de las trabajadoras para hacer efectivos sus derechos, se hace evidente, entre estos agentes la relevancia de las instituciones de producción de comunidad y defensa de los derechos de las empleadas de hogar, en forma de asociaciones, sindicatos y algunas entidades del tercer sector como factores clave para explicar la mayor o menor eficacia de las obligaciones jurídicas en este terreno.

Si esto se une a las demandas para que las Administraciones Públicas participen más en el sostenimiento de un régimen de cuidados desmercantilizado, igualitario y suficiente, se obtiene un programa jurídico-político legitimado por la participación no solo de las personas cuidadas, sino de todas las cuidadoras. En último término, se trata de nuestra participación democrática en torno a nociones clave para la vida social, a debates relativos a cómo vamos a enfrentar nuestra vulnerabilidad estructural y las incertidumbres singulares que nos afectan. Si el Derecho se va a constituir en una herramienta de previsión y de producción de ciudadanía o, por el contrario, en un código de justificación de las desigualdades sociales en su configuración interseccional del sujeto. Están en juego la concreción, en nuestro presente, de qué significan nuestras nociones básicas de libertad, autonomía, ciudadanía y cuidado del/a otro/a.

Prospectiva

Como se ha indicado, el análisis de sentencias y las entrevistadas a agentes implicadas en el empleo de hogar han mostrado también que se encuentra en marcha una profunda transformación en el empleo de hogar y de cuidados. Dado que las actividades de cuidados tienden a ocupar la mayor parte del trabajo, es necesario profundizar en qué medida tiene sentido mantener la regulación de estas especialidades laborales respecto a otros campos. En este sentido, la emergencia de un sector empresarial de prestación de cuidados profesionales que pone a disposición trabajadoras de cuidados en distintos regímenes (gestoría, solo colocación, cesión, contratación mercantil, etc.) abre un nuevo escenario que no puede seguirse enmarcando, por inercia, desde los puros principios de intimidad, confianza y afectividad de la relación de empleo de hogar. Al hilo de esta evolución, es necesario profundizar y afinar las distinciones entre las distintas formas contemporáneas de organizar actividades de cuidados que se acaban prestando en los hogares.

En lo relativo a la efectividad de derechos, conviene profundizar las investigaciones socio-jurídicas sobre las poblaciones y situaciones en las que se producen mayores vulneraciones de derechos y, como es lógico, las personas que tienen menos capacidad para el ejercicio de sus acciones de tutela. Regular, no haciendo abstracción de estas situaciones y líneas de desigualdad, sino a partir de ellas, de la extranjería, del trabajo de internas, de las trabajadoras más mayores, con enfermedades profesionales y baja empleabilidad, es clave para reforzar la efectividad de los derechos en sus tramos más erosionados.

Resulta también necesario explorar mejores medios de prueba de la existencia de las relaciones laborales y de sus condiciones básicas, en particular de las horas reales de trabajo, en contraste con las cotizadas, que resultan más fáciles para su inspección y prueba.

En cuanto a la conservación de las relaciones laborales, resulta oportuno investigar medios de

protección del empleo que sean adecuados a la realidad de estas relaciones. Como ocurre en otros ámbitos laborales, la posibilidad de rescindir de forma unilateral las relaciones es demasiado amplia, incluso cuando ello se hace en detrimento de derechos fundamentales. Si, en los ámbitos espacios estándar del Derecho laboral, todavía se están afinando mecanismos como la nulidad o las indemnizaciones por daños morales y de lesión de derechos fundamentales para que sean garantías con relativa eficacia, en el ámbito del empleo de hogar y de cuidados, la solución se encuentra aún más alejada y debe investigarse.

Por otra parte, nuestra aproximación a la seguridad y salud en el trabajo de estas empleadas de hogar ha confirmado algunas señales de alarma que conviene tomar en serio. En particular, la presencia de enfermedades profesionales no reconocidas, de problemas de salud mental y de exposición a episodios de violencia de género se encuentra muy extendida, a la luz de las experiencias de las protagonistas entrevistadas. Por lo tanto, este debería ser un foco principal de interés científico y político en los próximos años.

Otra cuestión sobre la que conviene profundizar es que las normas jurídicas y las instituciones públicas están mostrando una capacidad limitada para hacer frente de forma efectiva a las vulneraciones de derechos. Incluso, más allá, muchas trabajadoras apenas tienen esperanza en esa capacidad, cuando valoran innovaciones normativas o institucionales. Percibir esta relativa desafección con la capacidad del Derecho y del Estado resulta preocupante, aunque también invita al optimismo, tanto por el enorme campo de intervención que abre, como por el buen recibimiento que obtienen los cambios cuando existen garantías jurídicas e institucionales de efectividad, como ocurre con las intervenciones exitosas de la Inspección de Trabajo o el acceso al desempleo.

Ello viene vinculado a un último aspecto, cual es la brecha entre las personas que sufren mayores vulneraciones en sus derechos y las que acaban reclamando por vía judicial, así como una cifra negra de vulneraciones que se estima muy alta conforme a lo obtenido de las entrevistas. Es decir, la existencia de muchas personas que, sabiendo sus derechos vulnerados y sus oportunidades de obtener tutela efectiva, no siguen ese camino. Por fortuna, algunos aspectos sobre los que se puede intervenir con cierta facilidad se muestran de forma bastante clara, como la información sobre los derechos y los procesos concretos de reclamación o la sensibilización de los empleadores. Sin embargo, la mayor parte de motivos que las trabajadoras dan para no reclamar -algo que es excepcional- parecen bastante razonables y no dependen solo de la ignorancia o la falta de medios. En general, al cesar en un trabajo, que es el contexto principal de reclamación, pocas trabajadoras tienen tiempo y energía para iniciar un proceso ante unas instituciones de un país que aún no perciben como suyo, cuyo comportamiento no pueden prever y que, en el mejor caso, les ofrecerá una compensación pasados los años. Prefieren, en cambio, invertirlo en resolver sus problemas de alojamiento y búsqueda de nuevos ingresos. Por supuesto, las operadoras socio-jurídicas, las asociaciones y sindicatos saben que la mayor parte de las reclamaciones obtendrían algún resarcimiento por la vía previa del acuerdo, ya que, por ejemplo, el interés por evitar sanciones por infracciones en el alta y las cotizaciones derivadas de la judicialización del asunto es muy alto, pero resulta difícil transmitir esto hasta que las trabajadoras no están ya asimiladas al país y a su cultura jurídica, conocen sus mecanismos y, por extensión, han abandonado las capas más precarias del empleo de hogar.

Esta paradoja crítica, que es constitutiva al funcionamiento contemporáneo de los derechos, por la que las personas que más vulneraciones sufren en sus derechos son quienes menos efectiva-

mente pueden ejercerlos, conduce a una última cuestión, cual es la relevancia de las asociaciones de defensa de los derechos de las empleadas de hogar, los sindicatos y algunas instituciones del tercer sector. Dicha institucionalidad social es decisiva para la eficacia del Derecho, en sentido amplio, y ello insta a que se refuerce, como una medida de la que se obtendrán frutos multiplicados. Por último y como se indicó al inicio, la información obtenida de las entrevistas y de las sentencias resulta desbordante y se ha querido limitar el análisis aquí a los aspectos más relacionados con la reforma específica introducida por el RD-Ley 16/2022 y los asuntos sobre los que existen sentencias analizadas en la primera parte del informe. Todo ello no desaconseja, sino todo lo contrario, análisis ulteriores más exhaustivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Addati, Laura, et al. *El trabajo del cuidado y los trabajadores del cuidado por un futuro de trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo, 2019, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang-es/index.htm.
- Adorno, Theodor W., y Max Horkheimer. *Dialéctica de la Ilustración*. Akal, 2016. Sevilla; online.
- Anderson, J., y Axel Honneth. «Autonomy, Vulnerability, Recognition, and Justice». *Autonomy and the Challenges to Liberalism: New Essays*, editado por J. Christman y J. Anderson, Cambridge University Press, 2005, pp. 127-49.
- Añón Roig, María José. «Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja». *Isonomía*, vol. 39, 2013, pp. 127-57, <https://doi.org/10.5347/39.2013.109>.
- «¿Una legislación para transformar la realidad social?. A propósito de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres». *Medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales*, editado por María Belén Cardona Rubert, Bomarzo, 2009, pp. 11-38.
- Araújo, Sara. «Desafiando a colonialidade. A ecologia de justiça como instrumento da descolonização jurídica». *Hendu: Revista Latino-Americana de Direitos Humanos*, vol. 6, n.º 1, 2015, <https://doi.org/10.18542/hendu.v6i1.2460>.
- Asís Roig, Rafael de. «Derechos y situaciones de vulnerabilidad». *En tiempos de vulnerabilidad: Reflexión desde los derechos humanos*, editado por Ana María Marcos del Cano, Dykinson, 2020, pp. 35-42.
- Ayala del Pino, Cristina. «Derechos colectivos de las empleadas del hogar». *Anuario Jurídico Y Económico Escurialense*, vol. 57, 2024, <https://doi.org/10.54571/ajee.606>.
- Aymerich Ojea, Ignacio. «Closing the gap between theoretical and empirical research on sociology of human rights; a common conceptualisation for both sides». *Working Papers HURI-AGE*, vol. 13, 2010.
- Barranco Avilés, María del Carmen. «Derechos humanos y vulnerabilidad. Los ejemplos del sexismo y el edadismo». *Vulnerabilidad y protección de los derechos humanos*, editado por María del Carmen Barranco Avilés y Cristina Churruca Muguruza, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 17-44. Sevilla; online. El tiempo de los derechos, 6.
- Barrère Unzueta, María Ángeles y Dolores Morondo Taramundi. «La difícil adaptación de la igualdad de oportunidades a la discriminación institucional: el asunto Gruber del TJCE». *Igualdad de oportunidades e igualdad de género : una relacion a debate*, editado por Maggy Barrère Unzueta y Arantza Campos Rubio, IISL; Dykinson, 2005, pp. 143-60.
- Barrère Unzueta, María Ángeles. «¿Vulnerabilidad vs. Subdiscriminación? Una mirada crítica a la expansión de la vulnerabilidad en detrimento de la perspectiva sistémica». *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, vol. 34, 2016, pp. 17-34, <https://doi.org/10.7203/CEFD.34.8927>.
- Barthes, Roland. *Mitologías*. Traducido por H. Schmucler, 2ª en esp., Siglo XXI, 1980.
- Batthyány, Karina. *Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales*. CEPAL, 2015, <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/8c67d192-b09e-425e-9007-f8a3289d7b12>.

- Benería, Lourdes. «Reproduction, production and the sexual division of labour». *Cambridge Journal of Economics*, vol. 3, n.º 3, 1979, pp. 203-25.
- Benito Benítez, María Angustias. «El reconocimiento de la protección por desempleo al servicio doméstico». *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos de la Universidad de Cádiz.*, vol. 5, 2022, <https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2022.i5.02>.
- Benson, Paul. «Feminist Commitments and Relational Autonomy». *Autonomy, Oppresion and Gender*, editado por M. Piper y A. Veltman, Oxford University Press, 2014, pp. 87-113.
- «Feminist Intuition and the Normative Substance of Autonomy». *Personal Autonomy: New Essays on Personal Autonomy and its Role in Contemporary Moral Philosophy*, editado por J.S. Taylor, Cambridge University Press, 2005, pp. 101-26. No disponible.
- Bodelón González, Encarna. «Dos metáforas para la libertad: igualdad y diferencia». *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 2002, <https://doi.org/10.30827/acfs.v36i0.13480>.
- «Los límites de las políticas de igualdad de oportunidades y la desigualdad sexual: la familia como problema distributivo y de poder». *Lo público y lo privado en el contexto de la globalización*, editado por Ana María Rubio Castro y Joaquín Herrera Flores, Junta de Andalucía, Instituto Andaluz de la Mujer, 2006, pp. 193-222.
- Brooks, N. *Vulnerability, Risk and Adaptation: A Conceptual Framework*. Tyndall Centre for Climate Change Research, 2003.
- Butler, Judith. *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Traducido por María Antonia Muñoz, Paidós, 2007.
- Cachón González, Elena. «Trabajo de cuidados: tensiones derivadas de su definición, sus regímenes de funcionamiento y su organización social». *Lex social*, vol. 11, n.º 1, 2021, pp. 558-86, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5498>.
- Calvo García, Manuel. *Transformaciones del Estado y del Derecho*. Universidad Externado de Colombia, 2005.
- Calvo González, José. *Proceso y narración : teoría y práctica del narrativismo jurídico*. Palestra, 2019.
- Carballo Barral, Borja, et al. «La evolución del servicio doméstico en el mercado laboral madrileño (1880-1930)». *Demografía Histórica*, vol. 34, n.º 1, 2016, pp. 63-100.
- Carrasco Bengoa, Cristina. «El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 31, n.º 1, 2013, pp. 39-56, https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41627.
- *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Catarata, 2011.
- Carretero González, Cristina. *Comunicación para juristas*. Tirant lo Blanch, 2019.
- Carrizosa Prieto, Esther. «Hacia la articulación de una renta básica ciudadana en el ordenamiento jurídico español». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, vol. 192, 2016, pp. 203-42.
- Christman, J.P. «Coping or Oppresion: Autonomy and Adaptation to Circumstance». *Autonomy, Oppresion and Gender*, editado por M. Piper y A. Veltman, Oxford University Press, 2014, pp. 201-26.
- *The Politics of Persons. Individual Autonomy and Socio-historical Selves*. Cambridge Univerisity

- Press, 2009.
- Code, Lorraine. *Ecological thinking: the politics of epistemic location*. Oxford University Press, 2006.
 - Colectivo IOÉ. *El servicio doméstico en España: Entre el trabajo invisible y la economía sumergida*. Juventud Obrera Cristiana de España, 1990, p. 91, <https://www.colectivoioe.org/uploads/56ea477fb070769073ee6f02f310959707077b03.pdf>.
 - Comunicación CGPJ. «El TSXG reconoce el derecho de una empleada del hogar a cobrar el paro pese a solicitarlo cuando la legislación no lo permitía». *CGPJ*, 30 de octubre de 2024, <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-TSXG-reconoce-el-derecho-de-una-empleada-del-hogar-a-cobrar-el-paro-pese-a-solicitarlo-cuando-la-legislacion-no-lo-permitia->.
 - Crenshaw, Kimberle. «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics». *University of Chicago Legal Forum*, vol. 1989, n.º 1, 1989, pp. 8; 1-31.
 - «Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color». *Stanford Law Review*, vol. 43, n.º 6, 1991, pp. 1241-97.
 - Cruz Zúñiga, Pilar. «Factores subyacentes en la discriminación en el empleo del hogar y de cuidados». *Las controversias y las transformaciones de los derechos humanos en una sociedad globalizada y tecnológica*, editado por Sergio Marín-Conejo y R. Luis Soriano Díaz, Dykinson, 2022, pp. 15-45.
 - *Visibilizar lo Invisible. Mujeres migradas y empleo del hogar*. Servicio Jesuita al Migrante, octubre de 2018, p. 42, <https://sjme.org/docs/informe-visibilizar-lo-invisible-mujeres-migradas-y-empleo-del-hogar/>.
 - Daly, Mary, y Jane Lewis. «El concepto de “social care” y el análisis de los estados de bienestar contemporáneos». *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, editado por Cristina Carrasco Bengoa et al., Catarata, 2011, pp. 223-49.
 - «The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States». *The British Journal of Sociology*, vol. 51, n.º 2, 2000, pp. 281-98.
 - Davis, Angela Yvonne. *Mujeres, raza y clase*. Akal, 2004. Cuestiones de antagonismo.
 - Díaz Gorfinkiel, Magdalena. «La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, vol. 155, 2016, pp. 97-112, <https://doi.org/10.5477/cis/reis.155.97>.
 - Díaz Gorfinkiel, Magdalena, y Begoña Elizalde-San Miguel. «La inevitabilidad de los empleos de cuidado. La crisis de la COVID como reflejo de las limitaciones sociales y jurídicas en el sector del empleo del hogar». *Migraciones*, vol. 53, 2021, pp. 87-113, <https://doi.org/10.14422/mig.i53y2021.004>.
 - Dios Fernández, Eider de. *Sirvienta, empleada, trabajadora de hogar: género, clase e identidad en el franquismo y la transición a través del servicio doméstico (1939-1955)*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga, 2018.
 - Dumouchel, Paul, y Luisa Damiano. *Vivre avec les robots. Essai sur l'empathie artificielle*. Le Suil, 2016.

- Durán, María Ángeles. *La riqueza invisible del cuidado*. Universidad de Valencia, 2018.
- EFE. *Las empleadas del hogar exigen la igualdad de derechos laborales*, 13 de julio de 2017, <https://www.heraldo.es/noticias/nacional/2017/07/13/las-empleadas-del-hogar-exigen-igualdad-derechos-laborales-1186709-305.html>.
- Esping-Andersen, Gosta. «Children in the welfare state». *Family formation and family dilemmas in contemporary Europe*, editado por Gosta Esping-Andersen, Fundación BBVA, 2007, pp. 223-63.
- Esquivel, Valeria. *El cuidado en los hogares y en las comunidades*. Informes de Investigación. Oxfam, octubre de 2013, p. 42, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/302287/rr-care-background-071013-es.pdf;jsessionid=DC9122AEB4720FA88A943FFA-1185BA1D?sequence=2>.
- *Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado*. Editado por Valeria Esquivel et al., IDES, 2012, pp. 11-43, <https://mujeres.uocra.org/wp-content/uploads/2021/11/Hacia-una-conceptualizacion-del-cuidado-familia-mercado-y-estado-Esquivel-y-Faur.pdf>.
- Europa Press. «El TSJ de Cantabria reconoce el derecho de las empleadas del hogar a cobrar el paro sin limitaciones». *Diario del Derecho*, 4 de octubre de 2024, https://www.iustel.com//diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1248257&popup=.
- Ezquerro Samper, Sandra. «Hacia un análisis interseccional de la regulación de las migraciones: la convergencia de género, raza y clase social». *Retos epistemológicos de las migraciones transnacionales*, editado por Enrique Santamaría y Doris Boira, Anthropos, 2008, pp. 237-60.
- Faur, Eleonor. *El cuidado infantil en el Siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. Siglo XXI, 2014.
- Federici, Silvia. *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpos y acumulación originaria*. Traducido por V. Hendel y S. Touza, Traficantes de Sueños, 2010.
- *Reencantar el mundo. El feminismo y la política de los comunes*. Traducido por María Aranzazu Catalán Altuna, Traficantes de Sueños, 2020.
- Fernández Cordón, Juan Antonio, y Costanza Tobío Soler. «Mujeres: entre el salario y el cuidado». *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, vol. 908, 2019, pp. 99-118.
- Fersini, María Pina. «Eco y Narciso. Escrituras de la ausencia». *La cultura literaria del derecho: Escritura, Derecho, Memoria*, editado por José Calvo González, Comares, 2020, pp. 21-37.
- Fineman, Martha Albertson. «'Elderly' as Vulnerable: Rethinking the Nature of Individual and Societal Responsibility». *The Elder Law Journal*, vol. 60, n.º 1, 2012, pp. 71-112, <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2088159>.
- «Equality, Autonomy, and the Vulnerable Subject in Law and Politics». *Vulnerability: reflections on a new ethical foundation for law and politics*, editado por Martha Albertson Fineman y Anna Gear, Ashgate, 2013, pp. 13-27.
- «The Vulnerable Subject and the Responsive State». *Emory Law Journal*, vol. 60, n.º 251, 2010, pp. 1-27.
- Fisher, Berenice, y Joan Tronto. «Towards a Theory of Caring». *Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives.*, editado por Emily K. Abel y Margaret K. Nelson, State University of New York Press, 1990, pp. 35-62.
- Foucault, Michel. *Microfísica del poder*. La Piqueta, 1992.

- Fraser, Nancy. *Escalas de justicia*. Traducido por Antoni Martínez Riu, Herder, 2008.
- *Iustitia Interrupta : reflexiones críticas desde la posición «postsocialista»*. Universidad de los Andes, Facultad de Derecho: Siglo del Hombre, 1997.
- «Las contradicciones del capital y los cuidados». *New Left Review*, vol. 100, n.º sept-oct, 2016, pp. 111-32.
- Fraser, Nancy, y Axel Honneth. *Redistribución o reconocimiento?: un debate político-filosófico*. Traducido por Pablo Manzano Bernárdez, u, Morata etc., 2006.
- Fredman, Sandra. «Substantive equality revisited». *International Journal of Constitutional Law*, vol. 14, n.º 3, 2016, pp. 712-38, <https://doi.org/10.1093/icon/mow043>.
- García González, Guillermo. «La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general. Logros y retos de futuro». *Aranzadi Social*, vol. 4, n.º 8, 2011, pp. 197-215.
- Garrido Gómez, María Isabel. «Vulnerabilidad, Grupos Vulnerables e Interseccionalidad». *Revista Internacional de Pensamiento Político*, vol. 17, 2022, <https://doi.org/10.46661/revintpensampolit.7544>.
- Ghidoni, Elena. «La esterilización forzada en intersecciones distintas: un enfoque estructural para el análisis de las desigualdades complejas». *Desigualdades complejas e interseccionalidad : una revisión crítica*, editado por Encarnación La Spina et al., Dykinson, S. L., 2020, pp. 91-110.
- Gilson, E. *The Ethics of Vulnerability: A Feminist Analysis of Social Life and Practice*. Routledge, 2013.
- Gimeno Díaz de Atauri, Pablo. «Obligaciones (¿futuras?) de los hogares en relación con la prevención de riesgos laborales: un primer análisis del Real Decreto 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». *El Foro de Labos*, 12 de septiembre de 2024, <https://www.elforodelabos.es/2024/09/obligaciones-futuras-de-los-hogares-en-relacion-con-la-prevencion-de-riesgos-laborales-un-primer-analisis-del-real-decreto-893-2024-de-10-de-septiembre-por-el-que-se-regula-la-proteccion-d/>.
- González, Manuela Graciela, y Hilda Gabriela Galletti. «Intersecciones entre Violencia de Género, Pobreza y Acceso a la Justicia: El Caso de la Ciudad de La Plata». *Oñati Socio-Legal Series*, vol. 5, n.º 2, 2014, pp. 520-46.
- González Ordovás, María José, editor. *Los límites del Derecho. Ocho reflexiones sobre algunas limitaciones del Derecho*. Tirant lo Blanch, 2024, [10.13140/RG.2.2.36738.08641](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36738.08641).
- Grabham, Emily, et al., editores. *Intersectionality and Beyond: Law, Power and the Politics of Location*. Routledge, 2008, <http://ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/21015/1/19.pdf>.
- Grau Pineda, Carmen. «De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos». *Lex social*, vol. 9, n.º 2, 2019, pp. 47-90, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4201>.
- Grear, Anna. «Advanced Global Capitalism and Co-symptomatic Injustice: Locating the Vulnerable Subject». *Gender in Law, Culture, and Society: Vulnerability: Reflexions on a New Ethical Foundation for Law and Politics*, editado por Martha Albertson Fineman y Anna Grear, Ashgate, 2013, pp. 41-60.

- «Human Rights-Human Bodies? Some reflections on Corporate Human Rights Distorsion, The Legal Subject, Embodiment and Human Rights Theory». *Law & Critique*, vol. 17, n.º 2, 2006, pp. 171-99.
- *Redirecting Human Rights: Facing the challenge of Corporate Legal Humanity*. Palgrave Macmillan, 2010.
- «The Vulnerable Living Order: Human Rights and the Environment in a Critical and Philosophical Perspective». *Journal of Human Rights and The Environment*, vol. 2, n.º 1, 2011, pp. 23-44, <https://doi.org/10.4337/jhre.2011.01.02>.
- Herrera, Gioconda. «Trabajo doméstico, cuidados y familias transnacionales en América Latina: reflexiones sobre un campo en construcción». *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, vol. 31, 2016, <https://doi.org/10.4000/alhim.5430>.
- Hill Collins, Patricia. «It's all in the family: intersections of gender, race and nation». *Hypatia. Border Crossings: Multicultural and Postcolonial Feminist Challenges to Philosophy*, vol. 13, n.º 3, 1998, pp. 62-82.
- Hill Collins, Patricia, y Sirma Bilge. *Interseccionalidad*. Traducido por Roc Filella, Morata, 2019.
- Himmelweit, Sandra. *Inside the household from labor to care*. Palgrave Macmillan, 2000.
- Honneth, Axel. *El derecho de la libertad*. Traducido por Graciela Calderón, Clave Intelectual; Katz, 2014.
- *Reificación. Un estudio en la teoría del reconocimiento*. Traducido por Graciela Calderón, Katz, 2007.
- hooks, bell. *¿Acaso no soy yo una mujer?: mujeres negras y feminismo*. Traducido por Gemma Deza Guil, Consonni, 2020.
- Jara, Lazo, y Andres Santiago. *Autonomía, Vulnerabilidad, Dependencia y Derechos Humanos: La Configuración de un Modelo Social Inclusivo para Todas Las Personas*. Dykinson, S.L., 2021.
- Jeammaud, Antoine. «Critique du droit en Francia: de la búsqueda de una teoría materialista del derecho al estudio crítico de la regulación jurídica». *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, vol. 25, n.º 1, 1985 de 2021, pp. 105-36, <https://doi.org/10.30827/acfs.v25i1.21434>.
- Jiménez Castellón, Sofía, y Marysol Ruberte Mayoral. «Pandemia y cuidados: Respuestas desde la autoorganización de las trabajadoras de hogar y cuidados». *Migraciones*, vol. 53, 2021, pp. 171-98, <https://doi.org/10.14422/mig.i53y2021.007>.
- Kirby, Peadar. *Vulnerability and violence : the impact of globalisation*. Pluto, 2006.
- Kittay, Eva Feder. *Love's Labor Essays on Women, Equality and Dependency*. Routledge, 2020.
- La Barbera, Maria Caterina. «Interseccionalidad». *Eunomia*, vol. 12, 2017, pp. 191-98, <https://doi.org/10.20318/eunomia.2017.3651>.
- «La vulnerabilidad como categoría en construcción en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: límites y potencialidad». *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, vol. 62, 2019, pp. 235-57, <https://doi.org/10.18042/cepc/rdce.62.07>.
- Lebrusán Murillo, Irene, et al. «El servicio doméstico como vía de acceso a la regularización administrativa en España». *Anuario CIDOB de la Inmigración 2019*, 2019, pp. 246-72, <https://doi.org/doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2019.246>.

- «Servicio doméstico y actividad de cuidados en el hogar: la encrucijada desde lo privado y lo público». *Lex social*, vol. 9, n.º 2, 2019, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4187>.
- Lech, Ja. «Disability and Vulnerability: on Bodies, Dependence and Power». *Vulnerability: New Essays in Ethics and Feminist Philosophy*, editado por C. Mackenzie et al., Oxford University Press, 2014.
- Lenzi, Olga. «Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente?» *Lex social*, vol. 13, n.º 2, 2023, pp. 1-26, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8485>.
- López Insua, Belén del Mar. «Las relaciones laborales especiales: servicio del hogar familiar». *Las nuevas formas de trabajo*, editado por José Luis Monereo Pérez y Salvador Perán Quesada, Comares, 2024, pp. 315-35.
- Lozano Lares, Francisco. «La protección por desempleo en el ámbito del empleo doméstico». *Empleo y protección social: Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes Recursos y Publicaciones, 2023, pp. 791-806, https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/COMUNICACIONES_XXXIII-Congreso.pdf.
- Lugones, María. «Colonialidad y género». *Tabula Rasa*, vol. 9, 2008, pp. 73-101.
- Lütolf, Meret, y Isabelle Stadelmann-Steffen. «Do households live the family model they prefer? Household's work patterns across European policy regimes». *Socio-Economic Review*, vol. 23, 2022, <https://doi.org/10.1093/ser/mwac023>.
- Lutz, Helma. *The new maids : transnational women and the care economy*. Zed Books, 2011.
- Mackenzie, Catriona. «Relational Autonomy, Normative Authority and Perfectionism». *Journal of Social Philosophy*, vol. 39, n.º 4, 2008, <https://doi.org/10.1111/j.1467-9833.2008.00440.x>.
- «The Importance of Relational Autonomy and Capabilities for the Ethics of Vulnerability». *Vulnerability: New Essays in Ethics and Feminist Philosophy*, editado por C. Mackenzie et al., Oxford University Press, 2014, pp. 33-59.
- «Three Dimensions of Autonomy: A Relational Analysis». *Autonomy, Oppression and Gender*, editado por M. Piper y A. Veltman, Oxford University Press, 2014, pp. 15-41.
- Mackenzie, Catriona, y Natalie Stoljar. «Introduction». *Relational autonomy: feminist perspectives on autonomy, agency, and the social self*, editado por Catriona Mackenzie y Natalie Stoljar, Oxford University Press, 2000, pp. 3-34.
- Marcuse, Herbert. *El hombre unidimensional*. Planeta, 1993.
- Martínez Buján, Raquel. «¿El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España». *Migraciones*, vol. 36, 2014, pp. 275-305, <https://doi.org/10.14422/mig.i36.y2014.002>.
- «Migration, Domestic Care Work and Public Policies on Long-Term Care in Spain». *Revista interdisciplinar da mobilidade humana*, vol. 30, n.º 65, 2022, <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880006506>.
- Martínez Buján, Raquel, y Lucía Martínez Virto. «La organización social de los cuidados de larga duración en un contexto de austeridad y precariedad». *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria = Revista de servicios sociales*, vol. 60, 2015, pp. 5-7, <https://doi.org/10.5569/1134->

- 7147.60.01.
- Martínez-Buján, Raquel, y Paloma Moré Corral. «Migraciones, trabajo de cuidados y riesgos sociales Las contradicciones del bienestar en el contexto de la COVID-19». *Migraciones*, vol. 53, 2021, pp. 1-26, <https://doi.org/10.14422/mig.i53y2021.001>.
 - Mascaró, Alysson Leandro. *Introdução A Filosofia Do Direito*. Atlas, 2002.
 - Merino Segovia, Amparo. «La vulnerabilidad social desde la perspectiva del empleo y la protección social». *Empleo y protección social: Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes Recursos y Publicaciones, 2023, pp. 19-48, https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/COMUNICACIONES_XXXIII-Congreso.pdf.
 - Merleau-Ponty, Maurice. *Lo visible y lo invisible*. Traducido por E. Cosigli y B. Capdevielle, Nueva Visión, 2010.
 - Minow, Martha. «Rights for the next generation: a feminist approach to children's rights». *Harvard Women's Law Journal*, vol. 1, 1986.
 - Molero-Marañón, María Luisa. «Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente». *Revista de Derecho Social*, vol. 89, 2020, pp. 33-64.
 - Monereo Atienza, Cristina. *Desigualdades de género y capacidades humanas*. Comares, 2010.
 - Morini, Cristina. *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Traducido por Joan Miquel Gual Bergas, Traficantes de Sueños, 2014.
 - Morondo Taramundi, Dolores. «Desigualdad compleja e interseccionalidad: "reventando las costuras" del Derecho antidiscriminatorio». *Desigualdades complejas e interseccionalidad: una revisión crítica*, editado por Dolores Morondo Taramundi et al., IISL; Dykinson, 2020, pp. 17-38.
 - «¿Un nuevo paradigma para la igualdad? La vulnerabilidad entre condición humana y situación de indefensión». *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, vol. 34, 2016, pp. 205-21, <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/view/8916>.
 - Nedelsky, Jennifer. *Law's Relations. A Relational Theory of Self, Autonomy, and Law*. Oxford University Press, 2011.
 - Nussbaum, Martha C. *La fragilidad del bien. Fortuna y ética en la tragedia y filosofía griega*. Traducido por A. Ballesteros, La Balsa de la Medusa, 1995.
 - *Political emotions : why love matters for justice*. Harvard University Press, 2013.
 - OIT. *El trabajo de los cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*. OIT, 2019, p. 22, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633168.pdf.
 - Ojeda Avilés, Antonio. *Las cien almas del contrato de trabajo de trabajo. La formación secular de sus rasgos esenciales*. Aranzadi, 2017.
 - ONU Mujeres. *¿Por qué nos preocupamos de los cuidados?* 2014, p. 244, <https://colectivaxxk.net/wp-content/uploads/2020/01/por-quc3a9-nos-preocupamos-por-los-cuidados.pdf>.
 - Oshana, Marina. *Personal Autonomy in Society*. Ashgate, 2006. No
 - Parra, Fabiana. «Ideología y género: Subversión conceptual, lectura sintomal y genealogía polí-

- tica en Latinoamérica». *Revista Internacional de Pensamiento Político*, vol. 15, 2020, pp. 409-30, <https://doi.org/10.46661/revintpensampolit.5617>.
- «Retrospectivas de la interseccionalidad a partir de la resistencia desde los márgenes». *Las Torres de Lucca*, vol. 11, n.º 1, 2022, pp. 23-25, <https://dx.doi.org/10.5209/ltdl.77044>.
 - Pateman, Carole. «Democracy, Freedom and Special Rights». *Social Justice: from Hume to Walzer*, editado por David Boucher y P.J. Kelly, Routledge, 2018, pp. 219-34.
 - Pautassi, Laura. *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos*. NNUU. Unidad Mujer y Desarrollo; CEPAL; AECID, 2007, p. 50.
 - Pereira, G. *Elements of a Critical Theory of Justice*. Palgrave Macmillan, 2013. No disponible.
 - Pérez Aguilla, Sira. «Tratamiento del tiempo de trabajo en el empleo doméstico». *El nuevo régimen jurídico de las empleadas de hogar*, editado por M^a Elisa Cuadros Garrido y Alejandra Selma Penalva, Colex, 2023, pp. 107-28.
 - Pérez Orozco, Amaia. «Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico». *Revista de Economía Crítica*, n.º 5, 2006, pp. 7-37.
 - Pimentel Lara, Rafaela, et al. *Biosindicalismo desde los territorios domésticos: Nuestros reclamos y nuestra manera de hacer*. Laboratorio espacios de investigación feminista, 2021, p. 95, http://laboratoria.red/wp-content/uploads/2021/08/Territorio_RL_WEB.pdf.
 - Raz, Joseph. *The morality of freedom*. Clarendon Press, 1986.
 - Ribotta, Silvina. «Vulnerabilidad y pobreza: sobre el concepto de vulnerabilidad socio-estructural». *Tiempo de paz*, vol. 138, 2020, pp. 36-46.
 - Rodríguez Iniesta, Guillermo. «El trabajo de las personas al servicio del hogar familiar. (Breve síntesis de la trayectoria seguida en su ordenación jurídica)». *El nuevo régimen jurídico de las empleadas de hogar*, editado por M^a Elisa Cuadros Garrido y Alejandra Selma Penalva, Colex, 2023, pp. 27-63.
 - Rodríguez-Modroño, Paula, et al. «Platform work in the domestic and home care sector: new mechanisms of invisibility and exploitation of women migrant workers». *Gender and Development*, vol. 30, 2022, pp. 619-35, <https://doi.org/10.1080/13552074.2022.2121060>.
 - Rojo Torrecilla, Eduardo. «Nueva sentencia que reconoce el derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo al personal de servicio doméstico. Notas a la dictada por el TSJ de Madrid el 7 de diciembre de 2023». *Blog de Eduardo Rojo Torrecilla*, 4 de octubre de 2024, https://www.iustel.com//diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1248257&popup=.
 - Salas Porras, María. «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*, vol. 7, n.º 2, 2022, pp. 122-45, <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2022.i02.07>.
 - Santos, B. *Descolonizar el Saber, Reinventar el poder*. Ediciones Trilce, 2010.
 - Santos, Boaventura de Sousa. *El fin del imperio cognitivo*. Traducido por Álex Tarradellas, Trotta, 2019.
 - *Sociología jurídica crítica: para un nuevo sentido común en el derecho*. Trotta, 2009.
 - Sanz Sáez, Concepción. «La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples». *Revista de Derecho Social*, vol. 83, 2018,

- pp. 89-98.
- «Sobre el subsidio extraordinario para las empleadas de hogar en la crisis del COVID-19». *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, vols. 67-68, 2020.
 - Sen, Amartya. «Equality of what?» *The Tanner Lecture on Human Values*, 1979, pp. 195-220, https://ophi.org.uk/sites/default/files/Sen-1979_Equality-of-What.pdf.
 - *Sentencia 68/22, del Juzgado de lo contencioso-administrativo nº 2 de Vigo, de 7 de marzo de 2022*. PA 93/2020, 17 de marzo de 2022, https://www.poderjudicial.es/stfls/TRIBUNALES%20SUPERIORES%20DE%20JUSTICIA/TSJ%20Galicia/DOCUMENTOS%20DE%20INTERES/PA%2093-20_Anonimizada.pdf.
 - *Sentencia TJUE C-389/20 de Febrero 2022: La empleadas del hogar tendrán derecho a cobrar paro en España*. Asunto C 389/20, 24 de febrero de 2022, <https://www.cde.ual.es/sentencia-tjue-c-389-20-de-febrero-2022-la-empleadas-del-hogar-tendran-derecho-a-cobrar-paro-en-espana/>.
 - Smart, Carol. *Feminism and the power of law*. Routledge, 1994. Sociology of law and crime.
 - *Regulating womanhood : historical essays on marriage, motherhood and sexuality*. 1th reimpr., Routledge, 1992.
 - Soriano Moreno, Silvia. «Cuando los estereotipos de género limitan derechos fundamentales: el acceso a la justicia de la infancia». *Feminismo/s*, vol. 40, 2022, pp. 337-69, <https://doi.org/10.14198/fem.2022.40.14>.
 - Spivak, Gayatri Chakravorty. «¿Puede hablar el sujeto subalterno?» *Revista Colombiana de Antropología*, vol. 30, 2003, pp. 297-364.
 - «Subaltern Studies: Deconstructing Historiography». *The Spivak Reader*, editado por Donna Landry y G. Macklean, Routledge, 1996.
 - Stalsett, Sturla J. «Vulnerabilidad, dignidad y justiciavalores éticos fundamentales en un mundo globalizado». *La agenda ética pendiente de América Latina*, editado por Bernardo Kliksberg, FCE, 2005, pp. 43-56.
 - Stoljar, Natalie. «Autonomy and Adaptive Preference Formation». *Autonomy, Oppression and Gender*, editado por M. Piper y A. Veltman, Oxford University Press, 2014, pp. 227-52.
 - «Autonomy and the Feminist Intuition». *Relational autonomy : feminist perspectives on autonomy, agency, and the social self*, editado por Catriona Mackenzie y Natalie Stoljar, Oxford University Press, 2000, pp. 94-111.
 - Stoller, Sarah. «Forging a Politics of Care: Theorizing Household Work in the British Women's Liberation Movement». *History Workshop Journal*, vol. 85, 2018, pp. 95-119, <https://doi.org/10.1093/hwj/dbx063>.
 - Timmer, A., et al. *Critical analysis of the EU's conceptualisation and operationalisation of the concepts of human rights, democracy and rule of law*. diciembre de 2014. FRAME Report 3.2.
 - Tizziani, Ania, et al. «Modalidades de contratación a medida. La intermediación digital en el trabajo doméstico en Argentina». *Revista de Estudios Sociales*, vol. 89, 2024, pp. 119-39, <https://doi.org/10.7440/res89.2024.07>.
 - Tobío Soler, Costanza. «Redes familiares, género y política social en España y Francia». *Política y Sociedad*, vol. 45, n.º 2, 2008, pp. 87-104.

- Todolí Signes, Adrián, y Macarena Hernández Bejarano, editores. *Trabajo en Plataformas digitales: innovación, derecho y mercado*. Aranzadi, 2018.
- Torras, Came. *La mutació sentimental*. Pagès, 2008.
- Tortuero Plaza, José Luis. «La protección por desempleo asistencial y otras políticas de protección por desempleo». *Empleo y protección social: Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes Recursos y Publicaciones, 2023, pp. 149-85, https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2024/02/COMUNICACIONES_XXXIII-Congreso.pdf.
- Tronto, Joan. «An ethic of care». *Ethics and Aging: Bringing the Issues Home*, vol. 22, n.º 3, 1998, pp. 15-20.
- *Moral Boundaries. A Political Argument for an Ethic of Care*. Routledge, 1993.
- «Theories of care as a challenge to Weberian paradigms in social science». *Care Ethics and Political Theory*, editado por Daniel Engster y M. Hamintong, Oxford University Press, 2015, pp. 252-71.
- Turner, Bryan S. *Vulnerability and Human Rights*. The Pennsylvania State University Press, 2006.
- Vega Solís, Cristina, et al. «Introducción. Experiencias, ámbitos y vínculos cooperativos en el sostenimiento de la vida». *Cuidado, comunidad y común. Experiencias cooperativas en el sostenimiento de la vida*, editado por Cristina Vega Solís et al., Traficantes de Sueños, 2018, pp. 15-50.
- Verloo, Mieke. «Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union». *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, n.º 3, 2006, pp. 211-28, <https://doi.org/10.1177/1350506806065753>.
- Vila-Viñas, David. «El derecho a la vida familiar como derecho social. Afecciones de la crisis sobre los estilos de vida familiar y posibilidades de protección jurídica». *La eficacia de los derechos sociales*, editado por Manuel Calvo García y María José Bernuz Beneitez, Tirant lo Blanch, 2014, pp. 285-310, https://doi.org/10.36151/TLB_9788490533550.
- «Impacto del Derecho en la producción de subjetividad en la esfera de los cuidados. Técnicas jurídicas para el gobierno de sí y de los otros en la transición entre el régimen de bienestar familiarista y la mercantilización neoliberal». *Andamios. Revista de Investigación Social*, vol. 56, 2024, pp. 101-19, <https://doi.org/10.29092/uacm.v21i56.1123>.
- «La efectividad de los derechos sociales en el empleo de hogar y de cuidados en España desde la perspectiva del destinatario del derecho». *Derechos y Libertades*, vol. 49, 2023, pp. 191-223, <https://doi.org/10.20318/dyl.2023.7723>.
- «La indagación sobre el sujeto del derecho. Itinerarios foucaultianos». *Debates actuales en la Filosofía del Derecho y en la Sociología Jurídica. Libro Homenaje al Profesor Manuel Calvo García*, editado por María José González Ordovás y David Vila-Viñas, Tirant lo Blanch, 2024, pp. 425-36, https://doi.org/10.36151/TLB_9788410566002.
- «La pugna por un derecho del cuidado. Una reflexión estratégica sobre derechos sociales a partir de casos». *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, vol. 59, 2025, pp. 159-86, <https://doi.org/10.30827/acfs.v59i.31337>.
- «Liberalismo y efectividad de los derechos sociales. Una discusión a propósito del ingreso

- mínimo vital». *Los límites del Derecho. Ocho reflexiones sobre algunas limitaciones del Derecho*, editado por María José González Ordovás, Tirant lo Blanch, 2024, pp. 273-306, https://doi.org/10.36151/TLB_9788410561700.
- West, R. *Caring Justice*. New York University Press, 1997.
 - Whitney, Shiloh Y. «Dependency Relations: Corporeal Vulnerability and Norms of Personhood in Hobbes and Kittay». *Hypatia*, vol. 26, n.º 3, 2011, pp. 554-74, <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2011.01188.x>.
 - Winter Pereira, Luísa. «El sujeto constitucional. Entre la abstracción de la ciudadanía y la exclusión de corporalidades otras.» *Revista General de Derecho Público Comparado*, vol. 31, 2022, pp. 1-25.
 - Young, Iris Marion. *Justice and the politics of difference*. Princeton University Press, 2011.
 - Yuval-Davis, Nira. «Intersectionality and Feminist Politics». *European Journal of Women's Studies*, vol. 13, n.º 3, 2006, <https://doi.org/10.1177/13505068060657>.

ANEXOS

Índice de tablas, gráficos e imágenes

Tablas

Tabla 1. Resultados obtenidos en las bases de datos consultadas (n).

Tabla 2. Distribución de resultados según grupos de análisis. Año 2022 (n, %)

Tabla 3. Distribución de resultados según grupos de análisis. Año 2023 (n, %)

Tabla 4. Distribución de resultados según grupos de análisis. Año 2024 (n, %)

Tabla 5. Resultados obtenidos distribuidos según la Comunidad Autónoma

Tabla 6. Asuntos resueltos por sentencia judicial en el orden social según la Comunidad Autónoma. Años 2022 y 2023 (n, %)

Tabla 7. Distribución de resultados según el orden jurisdiccional. Años 2022, 2023 y 2024 (%)

Tabla 8. Distribución de resultados según el órgano jurisdiccional. Años 2022, 2023 y 2024 (n, %)

Tabla 9. Asuntos resueltos por sentencia judicial en el orden jurisdiccional social según la instancia. Años 2022, 2023 y 2024 (n)

Tabla 10. Sentido del fallo según el órgano jurisdiccional. Años 2022, 2023 y 2024 (n, %)

Tabla 11. Sentido del fallo según el grupo de análisis. Años 2022, 2023 y 2024 (n, %)

Tabla 12. Sentido del fallo en el orden social según el objeto de la reclamación. Año 2022 (n, %)

Tabla 13. Sentido del fallo en el orden social según el objeto de la reclamación. Año 2023 (n, %)

Tabla 14. Sentido del fallo en los recursos presentados ante los TSJ. Año 2022, 2023 y 2024 (n, %)

Tabla 15. Sentido del fallo según el órgano jurisdiccional. Año 2022 (n, %)

Tabla 16. Sentido del fallo en los recursos presentados ante los TSJ según el actor. Año 2022 (n)

Tabla 17. Sentido del fallo según el órgano jurisdiccional. Año 2023 (n)

Tabla 18. Sentido del fallo en los recursos presentados ante los TSJ según el actor. Año 2023 (n, %)

Tabla 19. Sentido del fallo según el órgano jurisdiccional. Año 2024 (n)

Tabla 20. Sentido del fallo en los recursos presentados ante los TSJ según el actor. Año 2024 (n, %)

Tabla 21. Distribución de los resultados según el sexo del ponente y el órgano jurisdiccional. Años 2022, 2023 y 2024 (n)

Tabla 22. Asuntos del grupo I -existencia- según tipo de actor y sentido del fallo. Años 2022-2024 (n, %).

Tabla 23. Asuntos del grupo I -existencia- según el objeto del conflicto. Años 2022 a 2024 (n %).

Tabla 24. Asuntos del grupo II según el órgano jurisdiccional y el sentido del fallo. Años 2022 a 2024 (n).

Tabla 25. Asuntos del grupo II -extinción- según el sentido del fallo y el tipo de actora. Años 2022 a 2024 (n).

Tabla 26. Distribución de los resultados del Grupo II (Extinción) según el Régimen normativo y la calificación de la extinción. Años 2022, 2023 y 2024 (n, %).

Tabla 27. Asuntos del grupo III según el sentido del fallo, el tipo de actor y el tipo de órgano. Años 2022 a 2024 (n, %).

Tabla 28. Distribución de asuntos del grupo III -Seguridad Social y salud en el trabajo- según su objeto. Años 2022 a 2024 (n, %).

Tabla 29. Asuntos del grupo III -Seguridad Social y salud en el trabajo- por tipos y subtipos de objeto. Años 2022 a 2024 (n, %).

Tabla 30. Bases de cotización CC. Empleados de Hogar. Año 2024 (€).

Tabla 31. Tipos de cotización para las distintas protecciones. Empleados de Hogar. Año 2024 (%).

Tabla 32. Relación de personas entrevistadas. Identificador y breve descripción.

Gráficos

Gráfico 1. Distribución global de los resultados según los grupos de análisis. Años 2022, 2023 y 2024 (%).

Gráfico 2. Distribución de resultados. Años 2022, 2023 y 2024 (%)

Gráfico 3. Comparativa de los datos de Empleo de hogar con los del conjunto del orden social. Años 2022 y 2023 (%)

Gráfico 4. Evolución de los resultados obtenidos según la CCAA. Años 2022, 2023 y 2024 (%)

Gráfico 5. Distribución total de los resultados según el orden jurisdiccional (%)

Gráfico 6. Distribución total de los resultados según el sexo del ponente (%)

Gráfico 7. Distribución de casos y porcentaje de estimación según género del ponente. Años 2022, 2023 y 2024 (%).

Gráfico 8. Distribución global de los demandantes, por sexo. Años 2022, 2023 y 2023 (%)

Gráfico 9. Participación global extranjera como parte actora de los procesos judiciales. Años 2022, 2023 y 2024 (%)

Gráfico 10. Evolución de la participación de personas extranjeras como parte actora en los procesos judiciales y de la proporción de personas en situación de irregularidad administrativa. Años 2022, 2023 y 2024 (%)

Gráfico 11. Evolución de la participación de extranjeros en cuidados y del total de casos que implican cuidados. Años 2022, 2023 y 2024 (%)

Gráfico 12. Resultados clasificados en el Grupo I: Existencia de la relación laboral. Años 2022, 2023 y 2024 (%)

Gráfico 13. Distribución global de los resultados del Grupo I. Existencia según el órgano judicial. Años 2022, 2023 y 2024 (n)

Gráfico 14. Sentido del fallo de los resultados clasificados en el Grupo I. Existencia. Años 2022, 2023 y 2024 (n, %)

Gráfico 25. Distribución global de los resultados del Grupo I (Existencia) según el objeto del conflicto. Años 2022, 2023 y 2024 (n)

Gráfico 16. Resultados clasificados en el Grupo II (Extinción). Años 2022, 2023 y 2024 (%)

Gráfico 17. Distribución global de los resultados del Grupo III (Seguridad Social y Salud en el trabajo) según el órgano judicial. Años 2022, 2023 y 2024 (n)

Gráfico 18. Resultados clasificados en el Grupo III (Seguridad Social y Salud en el trabajo). Años 2022, 2023 y 2024 (%)

Gráfico 19. Distribución global de los resultados del Grupo III (Seguridad Social y Salud en el trabajo) según el órgano judicial. Años 2022, 2023 y 2024 (n)

Gráfico 20. Sentido del fallo de los resultados clasificados en el Grupo III (Seguridad Social y Salud en el trabajo). Años 2022, 2023 y 2024 (n).

Imágenes

Imagen 1. Rueda de la Interseccionalidad de Patricia Hill Collins.

Relación de sentencias analizadas (2022-2024)

Año 2022

Resultados	N.º de identificación
Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 1/2022 de 11 Ene. 2022, Rec. 2099/2019	1
Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 145/2022 de 14 Feb. 2022, Rec. 4897/2018	2
Juzgado de lo Contencioso-administrativo N.º. 2 de Vigo, Sentencia 68/2022 de 17 Mar. 2022, Proc. 93/2020	3
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sentencia 2108/2022 de 14 Jul. 2022, Rec. 3149/2020	4
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Social, Sentencia 726/2022 de 28 Oct. 2022, Rec. 734/2022	5

Resultados	N.º de identificación
Juzgado de lo Social N.º. 2 de Pamplona/Iruña, Sentencia 122/2022 de 15 Mar. 2022, Rec. 272/2021	6
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Burgos, Sentencia 101/2022 de 15 Mar. 2022, Rec. 806/2021	7
Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 1136/2022 de 8 Jun. 2022, Rec. 902/2022	8
Juzgado de lo Social N.º. 4 de Murcia, Sentencia 96/2022 de 17 Mar. 2022, Rec. 708/2020	9
Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 358/2022 de 25 Feb. 2022, Rec. 2177/2021	10
Juzgado de lo Social N.º. 2 de Murcia, Sentencia 74/2022 de 16 Feb. 2022, Rec. 631/2020	11
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4ª, Sentencia 556/2022 de 29 Sep. 2022, Rec. 484/2022	12
Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 1922/2022 de 22 Abr. 2022, Rec. 932/2022	13
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 229/2022 de 8 Abr. 2022, Rec. 145/2022	14
Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 1822/2022 de 18 Nov. 2022, Rec. 1464/2022	15
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 5940/2022 de 9 Nov. 2022, Rec. 2216/2022	16
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 292/2022 de 23 Mar. 2022, Rec. 1192/2021	17
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, Sentencia 721/2022 de 7 Nov. 2022, Rec. 453/2022	18
Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, Sentencia 347/2022 de 13 Oct. 2022, Rec. 354/2022	19
Juzgado de lo Social N.º. 2 de León, Sentencia 356/2022 de 5 Ago. 2022, Rec. 86/2022	20
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 2740/2022 de 13 Sep. 2022, Rec. 1054/2022	21
Juzgado de lo Social N.º. 3 de Murcia, Sentencia 130/2022 de 17 May. 2022, Rec. 507/2020	22
Juzgado de lo Social N.º. 3 de Valladolid, Sentencia 232/2022 de 12 Sep. 2022, Rec. 49/2022	23
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 2184/2022 de 28 Oct. 2022, Rec. 2070/2022	24
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Segovia, Sentencia 312/2022 de 17 Jun. 2022, Rec. 1108/2021	25
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, Sentencia 269/2022 de 25 Abr. 2022, Rec. 50/2022	26
Juzgado de lo Social N.º. 3 de Vigo, Sentencia 211/2022 de 6 Jun. 2022, Rec. 53/2021	27
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Salamanca, Sentencia 563/2022 de 24 Nov. 2022, Rec. 336/2022	28
Juzgado de lo Social N.º. 9 de Murcia, Sentencia 82/2022 de 13 Abr. 2022, Rec. 371/2020	29
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Avilés, Sentencia 71/2022 de 2 Mar. 2022, Rec. 665/2020	30
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 455/2022 de 9 Mar. 2022, Rec. 31/2022	31
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 4139/2022 de 12 Jul. 2022, Rec. 1925/2022	32

Resultados	N.º de identificación
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 1117/2022 de 9 Jun. 2022, Rec. 2983/2021	33
Juzgado de lo Social N.º. 4 de Oviedo, Sentencia 245/2022 de 29 Abr. 2022, Rec. 888/2021	44
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 2866/2022 de 27 Sep. 2022, Rec. 676/2022	35
Juzgado de lo Social N.º. 4 de Murcia, Sentencia 91/2022 de 14 Mar. 2022, Rec. 773/2020	36
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 22/2022 de 12 Ene. 2022, Rec. 1213/2020	37
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 393/2022 de 3 Feb. 2022, Rec. 2785/2021	38
Juzgado de lo Social N.º. 3 de Oviedo, Sentencia 312/2022 de 23 Jun. 2022, Rec. 323/2022	39
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 325/2022 de 31 Mar. 2022, Rec. 51/2022	40
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 2427/2022 de 6 Jul. 2022, Rec. 641/2022	41
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Oviedo, Sentencia 517/2022 de 17 Nov. 2022, Rec. 601/2022	42
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Salamanca, Sentencia 389/2022 de 19 Jul. 2022, Rec. 251/2022	43
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 506/2022 de 18 May. 2022, Rec. 217/2022	44
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Ávila, Sentencia 198/2022 de 1 Jun. 2022, Rec. 869/2021	45
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 665/2022 de 24 Nov. 2022, Rec. 638/2022	46
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5ª, Sentencia 503/2022 de 26 Sep. 2022, Rec. 494/2022	47
Juzgado de lo Social N.º. 3 de Vigo, Sentencia 446/2022 de 17 Nov. 2022, Rec. 241/2022	48
Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 1373/2022 de 24 Nov. 2022, Rec. 1117/2022	49
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1574/2022 de 19 Jul. 2022, Rec. 362/2022	50
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Social, Sentencia 631/2022 de 21 Sep. 2022, Rec. 552/2022	51
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1971/2022 de 10 Oct. 2022, Rec. 2032/2022	52
Juzgado de lo Social N.º. 2 de Palencia, Sentencia 246/2022 de 22 Nov. 2022, Rec. 574/2022	53
Juzgado de lo Social N.º. 4 de Gijón, Sentencia 49/2022 de 22 Feb. 2022, Rec. 436/2021	54
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 802/2022 de 2 Mar. 2022, Rec. 3379/2021	55
Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 71/2022 de 13 Ene. 2022, Rec. 5209/2021	56
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 3ª, Sentencia 601/2022 de 28 Jun. 2022, Rec. 457/2022	57
Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia 114/2022 de 15 Feb. 2022, Rec. 972/2021	58
Juzgado de lo Social N.º. 2 de Ciudad Real, Sentencia 44/2022 de 31 Ene. 2022, Rec. 745/2020	59

Resultados	N.º de identificación
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Ciudad Real, Sentencia 202/2022 de 4 May. 2022, Rec. 944/2021	60
Juzgado de lo Social N.º. 5 de Valladolid, Sentencia 123/2022 de 4 Abr. 2022, Rec. 870/2021	61
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 6002/2022 de 11 Nov. 2022, Rec. 3896/2022	62
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 1373/2022 de 8 Sep. 2022, Rec. 54/2022	63
Juzgado de lo Social N.º. 3 de Badajoz, Sentencia 155/2022 de 11 May. 2022, Rec. 554/2021	64
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 921/2022 de 10 May. 2022, Rec. 12/2022	65
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 1408/2022 de 15 Dic. 2022, Rec. 763/2021	66
Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 1010/2022 de 15 Dic. 2022, Rec. 775/2021	67
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 253/2022 de 10 May. 2022, Rec. 486/2020	68
Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears, Sala de lo Social, Sentencia 96/2022 de 3 Mar. 2022, Rec. 552/2021	69
Juzgado de lo Social N.º. 9 de Murcia, Sentencia 96/2022 de 12 May. 2022, Rec. 327/2021	70
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 2980/2022 de 4 Oct. 2022, Rec. 1460/2022	71
Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia 507/2022 de 10 May. 2022, Rec. 1218/2021	72
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 2005/2022 de 14 Dic. 2022, Rec. 1624/2022	73
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Guadalajara, Sentencia 116/2022 de 7 Mar. 2022, Rec. 272/2021	74
Juzgado de lo Social N.º. 4 de Gijón, Sentencia 85/2022 de 25 Mar. 2022, Rec. 519/2021	75
Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 1394/2022 de 2 Dic. 2022, Rec. 1147/2022	76
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 5398/2022 de 18 Oct. 2022, Rec. 3481/2022	77
Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 4522/2022 de 6 Oct. 2022, Rec. 4797/2022	78
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 53/2022 de 19 Ene. 2022, Rec. 1056/2021	79
Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia 636/2022 de 7 Jun. 2022, Rec. 650/2021	80
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 1/2022 de 12 Ene. 2022, Rec. 924/2021	81
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 75/2022 de 10 Feb. 2022, Rec. 746/2019	82
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 79/2022 de 14 Feb. 2022, Rec. 121/2018	83
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 2047/2022 de 2 Dic. 2022, Rec. 745/2022	84

Resultados	N.º de identificación
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 3558/2022 de 22 Nov. 2022, Rec. 2205/2022	85
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 394/2022 de 13 Jul. 2022, Rec. 521/2020	86
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 78/2022 de 14 Feb. 2022, Rec. 451/2019	87
Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Social, Sentencia 37/2022 de 17 Feb. 2022, Rec. 21/2022	88
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 4019/2022 de 6 Jul. 2022, Rec. 1133/2022	89
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 279/2022 de 8 Feb. 2022, Rec. 2393/2021	90
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 5ª, Sentencia 655/2022 de 7 Sep. 2022, Rec. 233/2020	91
Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 1909/2022 de 11 Oct. 2022, Rec. 1576/2022	92
Juzgado de lo Social N.º. 3 de Talavera de la Reina, Sentencia 308/2022 de 24 Nov. 2022, Rec. 244/2022	93
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 3940/2022 de 22 Dic. 2022, Rec. 2447/2022	94
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 2087/2022 de 18 Oct. 2022, Rec. 1053/2022	95
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 1983/2022 de 24 Nov. 2022, Rec. 528/2022	96
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 1003/2022 de 2 Nov. 2022, Rec. 646/2022	97
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Salamanca, Sentencia 591/2022 de 20 Dic. 2022, Rec. 626/2022	98
Juzgado de lo Contencioso-administrativo N.º. 1 de Palencia, Sentencia 92/2022 de 30 Mar. 2022, Rec. 369/2021	99
Juzgado de lo Contencioso-administrativo N.º. 1 de Palencia, Sentencia 100/2022 de 4 Abr. 2022, Rec. 32/2022	100
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Toledo, Sentencia 247/2022 de 5 May. 2022, Rec. 109/2022	101
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 911/2022 de 18 May. 2022, Rec. 379/2022	102
Juzgado de lo Social N.º. 3 de Valladolid, Sentencia 183/2022 de 27 Jun. 2022, Rec. 786/2021	103
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 6527/2022 de 5 Dic. 2022, Rec. 4130/2022	104
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 4475/2022 de 26 Jul. 2022, Rec. 2156/2022	105
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1669/2022 de 25 May. 2022, Rec. 4387/2021	106
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 15/2022 de 10 Ene. 2022, Rec. 489/2021	107
Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 1579/2022 de 19 Jul. 2022, Rec. 1135/2022	108

Resultados	N.º de identificación
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 2772/2022 de 14 Jul. 2022, Rec. 117/2022	109
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 4778/2022 de 20 Sep. 2022, Rec. 2378/2022	110
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1309/2022 de 26 Abr. 2022, Rec. 4216/2021	111
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1273/2022 de 12 Abr. 2022, Rec. 3997/2021	112
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 6ª, Sentencia 368/2022 de 30 May. 2022, Rec. 207/2022	113
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 522/2022 de 8 Nov. 2022, Rec. 165/2021	114
Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 5558/2022 de 13 Dic. 2022, Rec. 5933/2022	115
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 6690/2022 de 15 Dic. 2022, Rec. 4406/2022	116
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 1509/2022 de 14 Dic. 2022, Rec. 1046/2020	117
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 8 Abr. 2022, Rec. 1799/2021	118
Juzgado de lo Social N.º. 6 de Oviedo, Sentencia 544/2022 de 22 Nov. 2022, Rec. 557/2022	119
Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 1009/2022 de 15 Dic. 2022, Rec. 847/2021	120
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 12 Dic. 2022, Rec. 2445/2022	121
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 338/2022 de 11 Feb. 2022, Rec. 716/2020	122
Juzgado de lo Contencioso-administrativo N.º. 1 de Palencia, Sentencia 102/2022 de 4 Abr. 2022, Rec. 31/2022	123
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 188/2022 de 23 Feb. 2022, Rec. 1196/2021	124
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 5976/2022 de 10 Nov. 2022, Rec. 2162/2022	125
Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, Sentencia 638/2022 de 20 Oct. 2022, Rec. 1125/2021	126
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 4086/2022 de 8 Jul. 2022, Rec. 1676/2022	127
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 1474/2022 de 25 Abr. 2022, Rec. 408/2019	128
Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 302/2022 de 26 Jul. 2022, Rec. 7736/2021	129
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 2062/2022 de 21 Dic. 2022, Rec. 1155/2022	130

Año 2023

Resultados	N.º de identificación
Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 1470/2023 de 17 Nov. 2023, Rec. 6173/2020	131
Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 4403/2023 de 10 Oct.2023, Rec. 566/2023	132
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 4182/2023 de 30 Jun. 2023, Rec. 495/2023	133
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Palma de Mallorca, Sentencia 20/2023 de 24 Ene. 2023, Rec. 539/2022	134
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 243/2023 de 10 Mar. 2023, Rec. 1426/2022	135
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 2366/2023 de 21 Jul. 2023, Rec. 944/2023	136
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1938/2023 de 21 Jun. 2023, Rec. 545/2023	137
Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 3097/2023 de 27 Jun. 2023, Rec. 2006/2023	138
Juzgado de lo Social N.º. 2 de Guadalajara, Sentencia 8/2023 de 15 Ene. 2023, Rec. 376/2022	139
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1820/2023 de 13 Jun. 2023, Rec. 614/2023	140
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 382/2023 de 7 Feb. 2023, Rec. 1414/2022	141
Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 905/2023 de 27 Jun. 2023, Rec. 593/2023	142
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1988/2023 de 19 Sep. 2023, Rec. 1501/2023	143
Juzgado de lo Social N.º. 4 de Badajoz, Sentencia 20/2023 de 26 Ene. 2023, Rec. 129/2022	144
Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 4292/2023 de 5 Oct. 2023, Rec. 2768/2023	145
Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 223/2023 de 14 Feb. 2023, Rec. 2635/2022	146
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Social, Sentencia 458/2023 de 15 Jun. 2023, Rec. 160/2023	147
Juzgado de lo Social N.º.1 de Gijón, Sentencia 113/2023 de 21 Mar. 2023, Rec.452/2022	148
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1357/2023 de 27 Feb. 2023, Rec. 3230/2022	149
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Cuenca, Sentencia 17/2023 de 27 Abr. 2023, Rec. 16/2023	150
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4ª, Sentencia 195/2023 de 17 Mar. 2023, Rec. 829/2022	151
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 201/2023 de 6 Mar. 2023, Rec. 1333/2022	152
Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia 151/2023 de 21 Feb. 2023, Rec. 727/2022	153
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 27 Mar. 2023, Rec. 2537/2022	154

Resultados	N.º de identificación
Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia 559/2023 de 18 Abr. 2023, Rec. 312/2023	155
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 489/2023 de 30 Ene. 2023, Rec. 3603/2022	156
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 1430/2023 de 18 May. 2023, Rec. 2545/2021	157
Juzgado de lo Social N.º. 4 de Santiago de Compostela, Sentencia 147/2023 de 10 May. 2023, Rec. 152/2023	158
Juzgado de lo Social N.º. 3 de Vigo, Sentencia 32/2023 de 1 Feb. 2023, Rec. 301/2022	159
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 251/2023 de 18 Ene. 2023, Rec. 5048/2022	160
Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 2593/2023 de 24 May. 2023, Rec. 3636/2022	161
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 503/2023 de 19 May. 2023, Rec. 231/2023	162
Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, Sentencia 328/2023 de 9 Oct. 2023, Rec. 246/2023	163
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 1 Dic. 2023, Rec. 2845/2022	164
Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 5325/2023 de 4 Dic. 2023, Rec. 3882/2023	165
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 961/2023 de 8 Nov. 2023, Rec. 464/2023	166
Juzgado de lo Social N.º. 2 de Valladolid, Sentencia 167/2023 de 24 Jul. 2023, Rec. 84/2023	167
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1895/2023 de 20 Mar. 2023, Rec. 6265/2022	168
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Eivissa/Ibiza, Sentencia 61/2023 de 16 Feb. 2023, Rec. 240/2022	169
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 467/2023 de 30 Ene. 2023, Rec. 4275/2022	170
Juzgado de lo Social N.º. 6 de Oviedo, Sentencia 62/2023 de 14 Feb. 2023, Rec. 840/2022	171
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 6377/2023 de 9 Nov. 2023, Rec. 3899/2023	172
Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 34/2023 de 3 Feb. 2023, Rec. 177/2021	173
Juzgado de lo Social N.º. 1 de León, Sentencia 170/2023 de 1 Sep. 2023, Rec. 960/2021	174
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Gijón, Sentencia 192/2023 de 25 May. 2023, Rec. 125/2023	175
Juzgado de lo Social N.º. 2 de Santiago de Compostela, Sentencia 111/2023 de 24 May. 2023, Rec. 568/2022	176
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1254/2023 de 18 May. 2023, Rec. 430/2023	177
Juzgado de lo Social N.º. 5 de Vigo, Sentencia 124/2023 de 5 Jun. 2023, Rec. 468/2021	178
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 3ª, Sentencia 889/2023 de 27 Oct. 2023, Rec. 400/2023	179
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 2615/2023 de 25 Abr. 2023, Rec. 4589/2022	180

Resultados	N.º de identificación
Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia 4895/2023 de 8 Nov. 2023, Rec. 438/2023	181
Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears, Sala de lo Social, Sentencia 541/2023 de 23 Oct. 2023, Rec. 273/2023	182
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 764/2023 de 26 Abr. 2023, Rec. 1943/2022	183
Juzgado de lo Social Nº.1 de Albacete, Sentencia 148/2023 de 31 de Jul. 2023, Rec. 401/2022	184
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1292/2023 de 2 May. 2023, Rec. 221/2023	185
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4ª, Sentencia 177/2023 de 9 Mar. 2023, Rec. 20/2023	186
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 3631/2023 de 8 Jun. 2023, Rec. 538/2023	187
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 134/2023 de 10 Feb. 2023, Rec. 1311/2022	188
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 143/2023 de 15 Mar. 2023, Rec. 1/2021	189
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª, Sentencia 110/2023 de 2 Jun. 2023, Rec. 30/2023	190
Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 70/2023 de 21 Feb. 2023, Rec. 108/2022	191
Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 61/2023 de 24 Feb. 2023, Rec. 7790/2021	192
Juzgado de lo Social Nº. 2 de Palma de Mallorca, Sentencia 55/2023 de 2 Feb. 2023, Rec. 956/2021	193
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1270/2023 de 22 Feb. 2023, Rec. 6145/2022	194
Juzgado de lo Social Nº. 2 de Logroño, Sentencia 91/2023 de 7 Jul. 2023, Rec. 351/2022	195
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 6923/2023 de 1 Dic. 2023, Rec. 4896/2023	196
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 6736/2023 de 24 Nov. 2023, Rec. 2752/2023	197
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª, Sentencia 190/2023 de 3 Nov. 2023, Rec. 53/2023	198
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 5420/2023 de 29 Sep. 2023, Rec. 1784/2023	199
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª, Sentencia 198/2023 de 10 Nov. 2023, Rec. 7/2023	200
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 3201/2023 de 21 Nov. 2023, Rec. 1944/2023	201
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 231/2023 de 27 Feb. 2023, Rec. 868/2022	202
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 2279/2023 de 17 Oct. 2023, Rec. 1676/2023	203
Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 291/2023 de 22 Dic. 2023, Rec. 96/2022	204

Resultados	N.º de identificación
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 574/2023 de 19 Dic. 2023, Rec. 417/2022	205
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4ª, Sentencia 884/2023 de 22 Dic. 2023, Rec. 576/2023	206
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 3480/2023 de 31 May. 2023, Rec. 7104/2022	207
Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social, Sentencia 645/2023 de 15 Sep. 2023, Rec. 450/2023	208
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 806/2023 de 22 Sep. 2023, Rec. 525/2023	209
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Salamanca, Sentencia 156/2023 de 31 Mar. 2023, Rec. 947/2022	210
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 2765/2023 de 3 May. 2023, Rec. 7789/2022	211
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1439/2023 de 8 Jun. 2023, Rec. 815/2023	212
Juzgado de lo Social N.º. 1 de Avila, Sentencia 183/2023 de 31 May. 2023, Rec. 609/2022	213
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 841/2023 de 29 Sep. 2023, Rec. 8/2023	214
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 853/2023 de 4 Oct. 2023, Rec. 581/2023	215
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Social, Sentencia 955/2023 de 22 Dic. 2023, Rec. 568/2023	216
Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, Sala de lo Social, Sentencia 985/2023 de 13 Oct. 2023, Rec. 796/2022	217
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4ª, Sentencia 208/2023 de 21 Mar. 2023, Rec. 670/2022	218
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 340/2023 de 10 May. 2023, Rec. 370/2021	219
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Burgos, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª, Sentencia 161/2023 de 11 Sep. 2023, Rec. 31/2023	220
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1144/2023 de 18 Abr. 2023, Rec. 1929/2022	221
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 3793/2023 de 13 Jun. 2023, Rec. 6226/2022	222

AÑO 2024 (HASTA EL 1 DE JULIO)

Resultados	N.º de identificación
Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 720/2024 de 22 May. 2024, Rec. 2544/2023	223
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 484/2024 de 20 Feb. 2024, Rec. 2392/2023	224
Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 14/2024 de 11 Ene. 2024, Rec. 1152/2023	225

Resultados	N.º de identificación
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Sevilla, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 578/2024 de 22 Feb. 2024, Rec. 667/2022	226
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 2189/2024 de 15 Abr. 2024, Rec. 4869/2023	227
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 415/2024 de 8 May. 2024, Rec. 92/2024	228
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 22 Ene. 2024, Rec. 2167/2023	229
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 49/2024 de 16 Ene. 2024, Rec. 989/2023	230
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 20 Mar. 2024, Rec. 407/2024	231
Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 27/2024 de 17 Ene. 2024, Rec. 310/2023	232
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 53/2024 de 30 Ene. 2024, Rec. 423/2022	233
Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 9/2024 de 12 Ene. 2024, Rec. 97/2022	234
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 22 Ene. 2024, Rec. 2060/2023	235
Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, Sentencia 85/2024 de 13 Feb. 2024, Rec. 95/2019	236
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 26 Abr. 2024, Rec. 2096/2023	237
Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 308/2024 de 16 May. 2024, Rec. 1981/2021	238
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Málaga, Sala de lo Social, Sentencia 679/2024 de 22 Abr. 2024, Rec. 373/2024	239
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1662/2024 de 18 Mar. 2024, Rec. 7005/2023	240
Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 667/2024 de 18 Abr. 2024, Rec. 423/2024	241
Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Santa Cruz de Tenerife, Sala de lo Social, Sentencia 219/2024 de 19 Mar. 2024, Rec. 1091/2022	242
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 713/2024 de 9 Feb. 2024, Rec. 6685/2023	243
Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, Sala de lo Social, Sentencia 368/2024 de 7 Mar. 2024, Rec. 1503/2023	244
Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 88/2024 de 11 Ene. 2024, Rec. 427/2023	245
Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de Granada, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 3ª, Sentencia 112/2024 de 25 Ene. 2024, Rec. 470/2022	246



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

 Instituto de
las Mujeres