



**Universidad Miguel Hernández**

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Curso académico 2025/2026

**Trabajo Fin de Grado**

**ANÁLISIS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL  
SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR EN ESPAÑA**

Estudiante: Víctor Manuel Martínez Ortuño

Tutora: Inmaculada Alonso Mas

## ÍNDICE

I. Introducción.....	5
II. Marco teórico.....	6
1. La «especialidad» del servicio del hogar familiar.....	6
2. Evolución histórica de la legislación aplicable.....	10
III. Regulación jurídica de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.....	12
1. Normativa laboral vigente.....	12
2. El Real Decreto 1620/2011.....	14
2.1. El contrato de trabajo en la relación laboral especial del servicio del hogar.....	14
2.1.1. Acceso al empleo.....	14
2.1.2. Forma del contrato.....	15
2.2. Contenido de la relación laboral especial del servicio del hogar.....	16
2.2.1. Derechos y deberes de los sujetos de la relación laboral especial del hogar.....	16
2.2.2. El salario en la relación laboral especial del servicio del hogar.....	19
2.2.3. El tiempo de trabajo en la relación laboral especial del servicio del hogar.....	20
2.2.4. Conservación del contrato en la relación laboral especial del servicio del hogar.....	22
2.2.5. Extinción de la relación laboral especial del servicio del hogar.....	
3. Obligaciones del empleador en materia de Seguridad Social.....	25
3.1. Tramitación de alta y baja en la Seguridad Social.....	26
3.2. Cotización.....	27
3.3. Cotización por desempleo.....	28
3.4. Beneficios y reducciones en la cotización.....	31

IV. Conclusiones y propuestas de mejora.....	31
V. Bibliografía.....	33
VI. Normativa.....	34
VII. Sentencia.....	35

## RESUMEN

Este trabajo analiza la relación laboral especial del servicio del hogar familiar en España y su evolución normativa hasta la actualidad. A partir del estudio del Real Decreto 1620/2011 y de la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022, se examinan los avances logrados en la protección de este colectivo, especialmente en materia de Seguridad Social y acceso a la prestación por desempleo. Sin embargo, el análisis también pone de relieve las importantes carencias que siguen existiendo: la falta de reconocimiento del tiempo trabajado antes de 2022, la limitada protección en prevención de riesgos laborales, las dificultades para controlar la economía sumergida y la especial vulnerabilidad de un sector compuesto mayoritariamente por mujeres y trabajadoras extranjeras.

A la luz de las conclusiones, el trabajo plantea varias propuestas orientadas a mejorar la equiparación de las personas trabajadoras del hogar con el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena, reforzar los mecanismos de control y avanzar hacia un marco jurídico más claro, justo y coherente.

## ABSTRACT

This Final Degree Project examines the special employment relationship of domestic workers in Spain and the legal framework that regulates their activity. Through the analysis of Royal Decree 1620/2011 and the reforms introduced by Royal Decree-Law 16/2022, the study reviews the progress made in recent years, particularly regarding Social Security coverage and access to unemployment benefits.

Despite these advances, the research highlights several shortcomings that still affect the sector, such as the lack of recognition of work periods prior to 2022, limited protection in occupational risk prevention, the persistent presence of undeclared work and the heightened vulnerability of a workforce largely made up of women and migrant workers.

Based on these findings, the project proposes a set of measures aimed at strengthening legal protection, improving oversight mechanisms and moving towards a more coherent and equitable regulatory system for domestic workers.

#### ABREVIATURAS

apdo.	apartado
art.	artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CCAA	Comunidades Autónomas
CE	Constitución española de 1978
cit.	Obra anteriormente citada
núm.	número
pág.	página
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
VVAA	Varios Autores

## I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que la aprobación del Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones laborales y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (en adelante RDL16/2022)<sup>1</sup>, ha supuesto un antes y un después para los empleados domésticos, la regulación básica sigue conteniéndose en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en adelante RD 1620/2011)<sup>2</sup>. Asimismo, cabe señalar que, esta disposición normativa ha sido reformada en tres ocasiones, en el 2011<sup>3</sup>, en el 2013<sup>4</sup> y en el 2022<sup>5</sup>. Estas reformas tenían como finalidad el acercamiento entre la regulación de la relación laboral especial del sistema del hogar familiar y la relación común propia de los trabajadores por cuenta ajena. En otras palabras, su objetivo era el de «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 a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias»<sup>6</sup>. Puesto que, persisten situaciones de discriminación y desigualdad que aún no han sido plenamente corregidas, lo que hace necesario un análisis detenido. Si bien se han producido ciertos avances significativos, como, por ejemplo, en la protección por desempleo de los trabajadores del hogar, las reformas adoptadas hasta el momento han sido parciales y de alcance limitado, sin lograr una equiparación efectiva con el resto de los trabajadores<sup>7</sup>.

Todo lo expuesto pone de relieve la necesidad de llevar a cabo una mejora en la regulación de las relaciones laborales de carácter especial del servicio del hogar familiar y, por ende, el objetivo principal de nuestra investigación es analizar el régimen jurídico que se aplica al ámbito del hogar familiar en España para poder realizar propuestas de mejora. Para

---

<sup>1</sup> BOE núm. 216, de 08/09/2022.

<sup>2</sup> BOE núm. 277, de 17/09/2011.

<sup>3</sup> BOE núm. 216, de 08/09/2022.

<sup>4</sup> BOE núm. 305, de 21/12/2013.

<sup>5</sup> BOE núm. 216, de 08/09/2022.

<sup>6</sup> Preámbulo del RDL 16/2022.

<sup>7</sup> A pesar de que el art. 3 del RD 1620/2011 fue modificado por el RDL 16/2022 para incluir dentro de las fuentes de la relación laboral especial que «con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común».

ello, tras un apartado introductorio, en primer lugar, se determinarán diferentes conceptos clave en lo que se refiere al servicio del hogar familiar, concretando las características especiales del trabajo doméstico y del lugar de la prestación de la actividad laboral. En segundo lugar, se procederá el análisis de los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores en este ámbito. A continuación, se realizará un análisis de la doctrina judicial y la jurisprudencia más relevante en la materia, a través de ciertas sentencias que arrojarán luz sobre la perspectiva de los jueces y tribunales de la situación actual. Finalmente, se plantearán los problemas en la aplicación y cumplimiento de la normativa vigente, proponiendo recomendaciones para ampliar el nivel de protección de los trabajadores encuadrados en el sistema especial del servicio del hogar familiar.

## II. MARCO TEÓRICO

### 1. La «especialidad» del servicio del hogar familiar

Antes de comenzar con la evolución normativa del sistema especial del servicio del hogar familiar en España, es importante determinar qué se entiende por servicio del hogar familiar en nuestro país. Para ello, la primera consideración que debemos hacer es que el art. 2.1 b) del 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 (en adelante ET)<sup>8</sup>, lo califica como «relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar». Esta calificación se justificaba por «las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico»<sup>9</sup>. Por su parte, el Real Decreto 1424/1985 (en adelante RD 1424/1985), de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar<sup>10</sup>, en la actualidad derogado, fue una de las primeras normas en que se pudo observar de forma específica que ya existían particularidades en la actividad laboral del servicio del hogar familiar. El preámbulo de este disponía que las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar «es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir el hogar familiar», siendo un factor determinante que «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

---

<sup>8</sup> BOE núm. 255, de 24/10/2015.

<sup>9</sup> Prólogo del RD 1620/2011.

<sup>10</sup> BOE núm. 193, de 13/08/1985.

de servicios por mutuo acuerdo». Asimismo, debemos tener en cuenta que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar<sup>11</sup>.

Por lo cual, podemos afirmar que este tipo de profesión se caracteriza por una relación de confianza estrecha entre el trabajador y el empleador. Precisamente por ello resulta imprescindible garantizar un equilibrio que asegure el respeto de los derechos laborales esenciales de quienes desempeñan trabajo doméstico, de modo que puedan disfrutar plenamente de las condiciones y garantías que les corresponden<sup>12</sup>.

En esta misma línea el art. 1.2 del RD 1620/2011, define la relación laboral especial como «la que conciertan el titular de este, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar». Reconociendo, a su vez el preámbulo, por un lado, que el ámbito del hogar familiar es «ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado» y, por otro lado, que el «vínculo personal basado en una especial relación de confianza» en la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar no tiene por qué estar presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo. Precisamente esta relación de confianza ha supuesto en no pocas ocasiones un terreno propicio para el abuso por parte del empleador, al no garantizarse condiciones laborales dignas ni el pleno disfrute de los derechos reconocidos al resto de trabajadores por cuenta ajena. A ello se suma un elemento especialmente relevante en la actualidad: la composición del colectivo, integrado mayoritariamente por personas de nacionalidad extranjera, en el sistema del hogar en España, más del 43% de los trabajadores son inmigrantes<sup>13</sup>. Cuando este sector recibe un trato jurídico menos favorable que otros ámbitos laborales, se produce un impacto que trasciende lo estrictamente laboral y que puede traducirse en formas de discriminación indirecta<sup>14</sup>, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de

---

<sup>11</sup> El art. 18 de la Constitución Española regula estos derechos en el Título I. De los Derechos y Deberes Fundamentales (BOE núm. 311, de 29/12/1978). Por lo tanto, tendrán una protección especial.

<sup>12</sup> GARCÍA NINET, J.I.: “Propuestas para un cambio de régimen jurídico de los empleados de hogar”. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2013, pág. 3.

<sup>13</sup> Según la nota de prensa publicada el 14 de febrero de 2025 en la web del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones más del 43% de los trabajadores del servicio del hogar son trabajadores foráneos.

<sup>14</sup> La Ley Orgánica 3/2007 determina que «Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica

marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que inciden en factores como la nacionalidad, la etnia o el origen racial, pese a que el propio ET prohíbe expresamente cualquier discriminación por estas causas<sup>15</sup>. En este sentido, se ha advertido con acierto, que el sector de los empleados domésticos ha sufrido a lo largo de las décadas un trato desigual y diferenciado a los demás trabajadores por cuenta ajena, a pesar de los intentos legislativos por evitarlo<sup>16</sup>.

Esta calificación como «relación laboral especial» también viene dada, por un lado, por el objeto de las actividades realizadas: 1) Los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas. 2) La dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes. 3) El cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar. 4) Los trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos<sup>17</sup>. Por otro lado, por las exclusiones reguladas en el art. 2 del RD 1620/2011: 1) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se registrarán por la normativa laboral común. 2) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal<sup>18</sup>. 3) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por

---

puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados».

<sup>15</sup> El art. 4 dispone que las personas trabajadoras tienen derecho «a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral» y el art. 17.1 determina que «se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.»

<sup>16</sup> RÍOS PÉREZ, A: “La importancia del enfoque interseccional en el Derecho, el caso de la seguridad social de las trabajadoras del hogar”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2023, vol.11, nº2, pág. 258.

<sup>17</sup> Reguladas en el art. 1.4 del RD 1620/2011.

<sup>18</sup> Reguladas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (BOE núm. 131, de 02/06/1994).

instituciones públicas o por entidades privadas<sup>19</sup>. 4) Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada. 5) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado<sup>20</sup>. 6) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. 7) Las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «a la par», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas, entre otros, siempre y cuando tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o compensación de gastos. 8) La relación del titular de un hogar familiar con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos en aquél, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador<sup>21</sup>.

Por su parte, el prólogo del RD 16/2022 señala que la prestación de servicios en el ámbito doméstico constituye una relación laboral especial porque el servicio que se presta se «desvía del prototipo» propio del ámbito general de protección del Derecho del Trabajo. Tradicionalmente, los trabajadores del hogar familiar eran denominados «criados» o «sirvientes», una terminología que evidencia la situación de exclusión y discriminación a la que históricamente han estado sometidos<sup>22</sup>. Cuando se configuró este régimen especial, ya se advertía la desprotección que afectaba a este colectivo, especialmente en materia de prestaciones, como, por ejemplo, la prestación por desempleo. Precisamente por ello, a raíz de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022, asunto C-389/20, el legislador se vio obligado a llevar a cabo una reforma de carácter esencial mediante el RD 16/2022, con el fin de corregir dicha situación. Esta resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE) declaró que la normativa española excluía a los trabajadores del hogar de cualquier protección por

---

<sup>19</sup> Reguladas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (BOE núm. 299, de 15/12/2006).

<sup>20</sup> En los términos del art. 1.3 e) del ET.

<sup>21</sup> Según el art. 2.3 del RD se presumirá relación laboral común, «salvo prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico».

<sup>22</sup> MÉNDEZ ÚBEDA, M.C.: “Algunas consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados del hogar al Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Pinceladas de propuestas básicas sobre su aplicación”. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 8, nº1, 2023, pág. 191.

desempleo, situándolas en una posición de manifiesta desigualdad respecto del resto de trabajadores incluidos en los regímenes ordinarios de la Seguridad Social.

## **2. Evolución histórica de la legislación aplicable**

Históricamente, el legislador ha mantenido una posición claramente discriminatoria hacia el sector del hogar familiar en España, que solo comenzó a corregirse con la aprobación del RDL 16/2022, orientado a garantizar una mayor igualdad entre los trabajadores del sistema especial del hogar familiar y el resto de los trabajadores<sup>23</sup>. Hasta esta reforma, el trabajo doméstico había estado marcado por bajas retribuciones, protección laboral insuficiente y condiciones de trabajo de muy baja calidad. Además, durante años careció de una normativa específica y quedó al margen de las principales regulaciones laborales, lo que contribuyó a situar a este colectivo en un estado prolongado de abandono normativo y desprotección de sus derechos.

La exclusión normativa de los trabajadores del hogar familiar tiene raíces profundas. Ya la Ley de 30 de enero de 1900<sup>24</sup> sobre accidentes de trabajo omitía su aplicación a este colectivo. Del mismo modo, la Ley de 1 de julio de 1931<sup>25</sup> las excluía de la jornada laboral de ocho horas.

Un primer avance se aprecia con la Ley de 19 de julio de 1944, que reconoció el derecho a seguros por accidentes de trabajo, vejez y cargas familiares<sup>26</sup>. Posteriormente, el Real Decreto 2346/1969, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico<sup>27</sup>, amplió esta protección al incluir derechos como la pensión de jubilación y las prestaciones por maternidad, enfermedad e invalidez. Sin embargo, incluso entonces, seguía sin reconocerse el derecho a la prestación por desempleo.

Con la publicación Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores<sup>28</sup> se produjo una notable modernización del Derecho del Trabajo, especialmente en materia de jornada, vacaciones y protección general frente a la discriminación. No obstante, los

---

<sup>23</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*. Dykinson, Madrid, 2022, pág.16.

<sup>24</sup> Ley de accidentes de trabajo de 1900, miércoles 31 de enero, Tomo I – pág. 363, Gaceta de Madrid.

<sup>25</sup> Gaceta de Madrid núm. 183, de 2/07/1931.

<sup>26</sup> ORDÓÑEZ CASADO, M.I.: “Protección Social para las trabajadoras domésticas desde la perspectiva española”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2023, pág. 168.

<sup>27</sup> BOE núm. 247, de 15/10/1969.

<sup>28</sup> BOE núm. 64, de 14/03/1980.

trabajadores del hogar continuaron situados al margen del régimen ordinario, manteniéndose su discriminación estructural.

En este contexto, el RD 1424/1985, que regulaba la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, supuso un avance, aunque insuficiente. Persistían elementos claramente discriminatorios, como la falta de regulación adecuada del salario en especie o la inexistencia de medidas específicas de protección para las mujeres trabajadoras, que no serían contempladas hasta la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Su art. 8 prohibió expresamente el despido de mujeres embarazadas empleadas en este sector. Aun así, el RD 1424/1985 seguía generando un marco claramente desigual, pues las condiciones laborales y salariales continuaban siendo muy inferiores a las del resto de trabajadores<sup>29</sup>.

Un cambio significativo se produjo con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, orientada a la actualización y modernización del sistema de Seguridad Social<sup>30</sup>. Esta norma abrió la puerta a la incorporación de los trabajadores del hogar al Régimen General, en un contexto en el que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estaba aprobando estándares internacionales de protección mediante el Convenio 189<sup>31</sup>. Ambas normas internacionales impulsaban una equiparación plena en derechos laborales y de Seguridad Social, incluyendo la protección frente al acoso, la discriminación, el respeto a la jornada laboral y los descansos semanales.

Con esta reforma, los empleadores pasaban a asumir la obligación de alta, baja y gestión de la relación laboral y los trabajadores accedían progresivamente a nuevas protecciones: subsidios por incapacidad, prestaciones de maternidad y paternidad y, en determinados supuestos, protección por desempleo. Sin embargo, el avance se vio parcialmente frenado con la aprobación del Real Decreto 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de hogar y otras medidas de carácter económico y social (en adelante RD 29/2012)<sup>32</sup>, que introdujo un límite de 60 horas mensuales por empleador para determinadas obligaciones formales, lo que supuso un retroceso en garantías previamente alcanzadas.

---

<sup>29</sup> MUÑOZ RUIZ, M.: “Breve historia del trabajo de hogar y el sindicalismo”. *Revista Trabajadora*, nº77, 2023, págs. 25-26.

<sup>30</sup> BOE núm. 184, de 02/08/2011.

<sup>31</sup> C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, núm. 189, 2011.

<sup>32</sup> BOE núm. 314, de 31/12/2012.

Posteriormente, el 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)<sup>33</sup>, integró definitivamente a los trabajadores del hogar en el régimen general de prestaciones. Pese a este avance, persistía una diferencia sustancial: la ausencia de protección por desempleo, que continuaba situando al colectivo en una posición claramente desigual respecto al resto de trabajadores por cuenta ajena.

En definitiva, aunque las sucesivas reformas fueron ampliando progresivamente la protección del trabajo en el hogar familiar, ninguna logró eliminar por completo las desigualdades que definían este régimen especial. La exclusión de derechos esenciales, especialmente en materia de desempleo, puso de manifiesto que la evolución normativa había sido insuficiente y que era necesaria una revisión más profunda del sistema. Esa necesidad quedaría finalmente evidenciada con la intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en 2022, que impulsó la posterior aprobación del RD 16/2022 como respuesta legislativa imprescindible para corregir esta situación.

### III. REGULACIÓN JURÍDICA DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

#### 1. Normativa laboral vigente

Antes de la aprobación del RDL 16/2022, las medidas adoptadas durante la pandemia de COVID-19 pusieron de manifiesto, una vez más, la especial vulnerabilidad de los trabajadores del hogar. En primer lugar, el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública<sup>34</sup>, reconoció en su art. 5 que los periodos de aislamiento o contagio por COVID-19 debían considerarse situación asimilada a accidente de trabajo, lo que permitió que estos trabajadores accedieran a la prestación por incapacidad temporal. Posteriormente, el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19<sup>35</sup> estableció en su art. 30 un subsidio extraordinario para los trabajadores del hogar que vieran reducida su actividad o perdieran su empleo como consecuencia de la crisis sanitaria. Sin embargo, a diferencia de los trabajadores afectados por expedientes de regulación temporal de empleo (en adelante ERTE), que sí pudieron percibir la

---

<sup>33</sup> BOE núm. 261, de 31/10/2015.

<sup>34</sup> BOE núm. 62, de 11/03/2020.

<sup>35</sup> BOE núm. 91, de 01/04/2020.

prestación por desempleo, quienes trabajaban en el ámbito del hogar familiar continuaron excluidos de esta protección. De este modo, pese a estar dados de alta en la Seguridad Social, seguían sin acceso al desempleo, lo que volvía a evidenciar una situación estructural de desigualdad.

Anteriormente se ha mencionado que la sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022, asunto C-389/20, puso en evidencia la desprotección en la que se encontraban los trabajadores del hogar familiar en España. El asunto se originó a raíz de la reclamación de una trabajadora que solicitó a la Tesorería General de la Seguridad Social una prestación por desempleo, petición que fue denegada por no estar este colectivo incluido en la LGSS. Ante esta negativa, la trabajadora denunció que dicha exclusión constituía una discriminación, tanto por pertenecer al sector del hogar familiar como por razón de sexo. El TJUE analizó si la situación respondía a una discriminación por sexo o si afectaba de forma general a todos los trabajadores del sector. Tras examinar el caso, el Tribunal concluyó que la exclusión del derecho a la prestación por desempleo resultaba incoherente y discriminatoria, especialmente teniendo en cuenta que dicho derecho sí se reconocía al resto de trabajadores por cuenta ajena. A partir de este pronunciamiento, los tribunales españoles y el propio legislador se vieron obligados a adaptar la normativa interna para garantizar una protección adecuada y equiparable a la del resto del sistema laboral.

A raíz de este pronunciamiento, los jueces españoles quedaron obligados a aplicar de forma prioritaria el Derecho de la Unión Europea en los casos en que la normativa interna resultara discriminatoria. En particular, los órganos jurisdiccionales comenzaron a apoyarse en la Directiva 79/7/CEE, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social<sup>36</sup>, para corregir las desigualdades que afectaban al sector del hogar familiar. Esta interpretación reforzó la exigencia de garantizar a los trabajadores del hogar un nivel de protección equiparable al del resto de trabajadores por cuenta ajena, especialmente en ámbitos (como el desempleo) donde su exclusión carecía de justificación objetiva.

En esa misma línea, la Sentencia del Juzgado de lo Social (en adelante JS) núm. 24 de Barcelona, de 14 de marzo<sup>37</sup>, vino a reforzar la constatación de esta situación de

---

<sup>36</sup> Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19/12/1978.

<sup>37</sup> Rec. 91/2022.

desigualdad al pronunciarse sobre otra importante laguna de protección: la exclusión de los trabajadores del hogar del Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA) en los supuestos de insolvencia del empleador. El órgano judicial subrayó que esta exclusión dejaba al colectivo en una posición especialmente vulnerable, ya que, a diferencia de los demás trabajadores, no podían acceder a las garantías salariales básicas cuando el empleador no podía hacer frente a sus obligaciones.

A esta situación debe añadirse que, pese a haber ratificado diversos convenios de la OIT relativos al trabajo en el hogar familiar, España no había incorporado plenamente estos estándares internacionales a su ordenamiento jurídico. De hecho, el Convenio 189 y la Recomendación 201 no fueron aprobados hasta junio de 2022, a pesar de que la normativa española ya había tenido parcialmente en cuenta sus contenidos al regular la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Este marco internacional se completó con el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso<sup>38</sup>, adoptado el 21 de junio de 2019 y en vigor en España desde mayo de 2023, que identifica expresamente el trabajo doméstico como una de las profesiones más vulnerables y aboga por la erradicación de cualquier forma de violencia o acoso que pueda afectar a estos trabajadores. La incorporación de estos instrumentos internacionales ha supuesto un impulso decisivo para mejorar la calidad del empleo y reforzar la protección social del sector, avanzando hacia la eliminación de los obstáculos que históricamente habían impedido alcanzar la igualdad y el acceso efectivo a los mismos beneficios que el resto de los trabajadores<sup>39</sup>.

## **2. El Real Decreto 1620/2011**

### *2.1. El contrato de trabajo en la relación laboral especial del servicio del hogar*

#### 2.1.1. Acceso al empleo

En relación con el acceso al empleo de las personas trabajadoras del hogar, los empleadores que deseen proceder a su contratación para la realización de actividades domésticas podrán hacerlo bien de forma directa, bien a través de los servicios públicos de empleo o mediante agencias de colocación legalmente autorizadas para el ejercicio de la intermediación laboral<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup> C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, núm. 190, 2019.

<sup>39</sup> MONEDERO PEREZ J. y RODRIGUEZ INIESTA, G.: “Reformas en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores al servicio del hogar familiar”. *Revista de derecho de la seguridad social*. Laborum, n° 32, 2022, pág. 43.

<sup>40</sup> Art. 4.1 RD 1620/2011.

La actuación de dichos intermediarios debe respetar en todo caso el principio de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, sin que pueda establecerse distinción alguna por razón de origen (incluido el racial o étnico), sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado o discapacidad, siempre que la persona trabajadora reúna las condiciones de aptitud necesarias para el desempeño del puesto de trabajo ofertado<sup>41</sup>. En consecuencia, las ofertas de empleo deberán formularse sin incluir cláusulas, requisitos o condiciones de carácter discriminatorio por los motivos anteriormente señalados<sup>42</sup>.

En lo relativo a la contratación, en el marco de esta relación laboral de carácter especial, resultan de aplicación las normas generales reguladoras del empleo del hogar familiar, incluidas aquellas relativas a la contratación de personas trabajadoras de nacionalidad extranjera, conforme a la normativa vigente.

#### 2.1.2. Forma de contrato

En cuanto a la forma de los contratos en esta relación laboral de carácter especial, debe tenerse en cuenta que su régimen jurídico ha sido objeto de modificación como consecuencia de la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022. Con anterioridad a dicha reforma, el contrato de trabajo podía formalizarse tanto de manera escrita como verbal, si bien existía la obligación de hacerlo por escrito cuando su duración fuera igual o superior a cuatro semanas. Tanto la persona empleadora como la persona trabajadora podían exigir, y continúan pudiendo hacerlo en la actualidad, que el contrato se formalizara por escrito. Asimismo, cuando el contrato se celebraba por escrito y superaba el referido umbral temporal, se presumía concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se acreditara su carácter a tiempo parcial en atención a la prestación efectiva de servicios en el hogar familiar<sup>43</sup>.

Tras la reforma operada en 2022, el art. 5 del RD 1620/2011 adapta la forma del contrato a lo dispuesto en el ET, estableciendo la presunción de que la relación laboral será de carácter indefinido cuando el contrato no se formalice por escrito, con independencia de su duración.

---

<sup>41</sup> Art. 4.2 RD 1620/2011.

<sup>42</sup> Art. 4.3 RD 1620/2011.

<sup>43</sup> MOLINA GONZALEZ-PUMARIEGA, R.: “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar: estado actual y avances en su régimen jurídico”. *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 22, 2025, pág. 29.

Asimismo, puede exigirse a la persona empleadora la obligación de informar a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las principales condiciones de prestación laboral, cuando tales extremos no consten en el contrato escrito. Esta obligación informativa se regula en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el art. 8.5 del ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo<sup>44</sup>. Mientras que, con anterioridad al año 2022, dicha exigencia resultaba aplicable únicamente a los contratos de duración superior a cuatro semanas, tras la reforma pasa a ser exigible respecto de todos los contratos, con independencia de su duración<sup>45</sup>.

Por último, el art. 5.5 del Real Decreto 1620/2011, en relación con los modelos de contrato de trabajo, establece en su disposición adicional tercera que el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las personas empleadoras los modelos contractuales, así como la información necesaria para el adecuado cumplimiento de lo dispuesto en dicho precepto, tanto en formato papel como digital. No obstante, corresponde a la persona empleadora la obligación de comunicar la celebración del contrato al Servicio Público de Empleo competente.

Por su parte, el art. 6.1 establece que el contrato se puede realizar de manera indefinida o con una determinada duración, «en los términos previstos en el ET y sus normas de desarrollo» y que se puede llegar a un acuerdo por escrito un tiempo de prueba basado en el art. 14 del ET, pero no puede superar los dos meses, durante el periodo, «el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el periodo de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de siete días naturales»<sup>46</sup>.

## *2.2. Contenido de la relación laboral especial del servicio del hogar*

### *2.2.1. Derechos y deberes de los sujetos de la relación laboral especial del hogar*

El art. 7.1 del RD 1620/2011 dispone que: «El trabajador tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el presente real decreto» y los establecidos en el ET.

---

<sup>44</sup> BOE núm. 192, de 12/08/1998.

<sup>45</sup> Según lo dispuesto en la Directiva (UE) 2019/1152, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

<sup>46</sup> Art. 6.2 del RD 1620/2011.

#### A) Derechos de los trabajadores reconocidos en el art. 4 del ET

Los trabajadores gozan de una serie de derechos básicos, cuyo contenido y alcance se determina en su normativa específica. Entre estos derechos básicos del art. 4 apartado 1 se encuentran el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio (letra a), así como el derecho de libre sindicación (letra b), que garantiza su capacidad para afiliarse o constituir organizaciones sindicales. Asimismo, cuentan con el derecho a la negociación colectiva (letra c) y al ejercicio de medidas de conflicto colectivo (letra d), incluido el derecho de huelga (letra e). También pueden ejercer el derecho de reunión (letra f) y participar en la empresa a través de los correspondientes mecanismos de información, consulta y participación (letra g) reconocidos por la legislación laboral.

Además de estos derechos básicos, los trabajadores disponen de una serie de derechos específicos derivados de la relación laboral regulados en el apartado 2 del art. 4. Por una parte, tienen derecho a la ocupación efectiva (letra a), que implica el desarrollo real y adecuado de las funciones vinculadas a su puesto de trabajo. También tienen derecho a la promoción y formación profesional, tanto para adaptarse a las modificaciones del puesto como para favorecer su empleabilidad mediante acciones formativas (letra b). Por otra parte, en materia de igualdad, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente en el acceso al empleo ni durante la relación laboral por motivos tales como estado civil, edad dentro de los límites legales, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, lengua dentro del territorio español, discapacidad o sexo (letra c). Este último incluye la prohibición de trato desfavorable hacia mujeres u hombres por ejercer derechos de conciliación o corresponsabilidad familiar. Asimismo, se reconoce el derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales (letra d). Igualmente, se garantiza el respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador<sup>47</sup>, lo que comprende la protección frente al acoso racial, religioso, por discapacidad, edad u orientación sexual, así como frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (letra e).

---

<sup>47</sup> La STS 692/2022, de 22 de julio (Rec. 692/2022), describe los derechos de que debe de tener una trabajadora del hogar en materia con los sistemas de vigilancia. El empleador lo utilizó para poder justificar el despido de la trabajadora y la sentencia entiende que los trabajadores del hogar deben de ser informados y advertido de la existencia de cámaras de seguridad en el hogar, dictada por la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos de Carácter Personal.

Finalmente, el art. 4.2 establece que los trabajadores tienen derecho a percibir puntualmente la remuneración pactada o legalmente establecida (letra f), al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo (letra g) y de disponer de todos aquellos derechos que se deriven específicamente del propio contrato laboral (letra h).

#### B) Deberes de los trabajadores regulados en el art. 5 del ET

El art. 5 del ET dispone que: «Los trabajadores tienen como deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley. e) Contribuir a la mejora de la productividad. f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

En relación con el derecho a una adecuada política de prevención de riesgos laborales reconocido en el art. 4.2 letra d) del ET, así como con el deber de los trabajadores de observar las medidas preventivas establecido en el art. 5 letra b) del ET, resulta necesario destacar que el ámbito del hogar familiar permaneció durante años totalmente excluido de la normativa general de seguridad y salud en el trabajo. Esta omisión histórica, difícilmente justificable desde la perspectiva de la tutela efectiva de los derechos laborales, comenzó a corregirse con la aprobación del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito del hogar familiar (en adelante RD 893/2024)<sup>48</sup> por primera vez de forma expresa.

Este Real Decreto amplía el marco preventivo y atribuye a los empleadores una serie de obligaciones dirigidas a garantizar la integridad física y la salud de los trabajadores. En consonancia con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante Ley 31/1995)<sup>49</sup> y con el art. 3 de su normativa de desarrollo<sup>50</sup>, adaptando estas obligaciones a las particularidades del ámbito doméstico. En consecuencia, el empleador está obligado a realizar una evaluación de los riesgos existentes en el hogar y a adoptar las medidas necesarias para eliminarlos o reducirlos. Cuando dicha evaluación detecte riesgos que

---

<sup>48</sup> BOE núm. 220, de 11/09/2024.

<sup>49</sup> BOE núm. 269, de 10/11/1995.

<sup>50</sup> Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE núm. 27, de 31/01/1997).

puedan afectar a la salud del trabajador, el empleador deberá documentar por escrito las medidas correctoras y la fecha de su aplicación.

Asimismo, el RD 893/2024 integra las previsiones de los arts. 25 y 26 de la Ley 31/1995, exigiendo que el empleador preste especial atención a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y, en particular, a las mujeres embarazadas, durante el embarazo, tras el parto y durante el periodo de lactancia, debiendo adaptar las condiciones de trabajo para evitar cualquier riesgo para la trabajadora o para el menor.

A su vez, el art. 4 del RD 893/2024 impone al empleador la obligación de proporcionar equipos de protección individual de manera gratuita, garantizando además que los trabajadores reciban la formación necesaria para su uso adecuado, siendo el empleador quien deba asumir íntegramente su coste. Por su parte, el art. 6 reconoce el derecho del trabajador a interrumpir su actividad e incluso a abandonar de inmediato el hogar familiar cuando exista un riesgo grave e inminente para su seguridad o salud, reforzando así un estándar mínimo de protección equivalente al previsto para el resto de los trabajadores por cuenta ajena.

Finalmente, el art. 8 establece que el empleador deberá ofrecer un reconocimiento médico periódico cada tres años, siempre con carácter voluntario para el trabajador y de manera gratuita, a fin de garantizar un seguimiento adecuado del estado de salud en relación con las condiciones del puesto de trabajo.

#### 2.2.2. El salario en la relación laboral especial del servicio del hogar

El art. 8.1 del RD 1620/2011 establece que los trabajadores del hogar tienen derecho a percibir «el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual». En desarrollo de esta previsión, el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025<sup>51</sup>, en su art. 1 determina que para el año 2025 el salario mínimo interprofesional (en adelante SMI) será de 39,47 euros por día o 1.184 euros mensuales. Este SMI debe abonarse necesariamente en metálico, de modo que el salario en especie no puede utilizarse para reducir la cuantía económica mínima que corresponde al trabajador.

En determinados casos, empleador y trabajador pueden pactar prestaciones en especie (como alojamiento o manutención), pero estas solo serán válidas si existe acuerdo expreso

---

<sup>51</sup> BOE núm. 37, de 12/02/2025.

y únicamente podrán descontarse dentro de los límites legales. En todo caso, debe garantizarse que el trabajador reciba íntegramente en metálico la cuantía correspondiente al SMI en cómputo mensual y «sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total»<sup>52</sup>

Por su parte el art. 8.3 dispone que los incrementos salariales deben establecerse por mutuo acuerdo entre las partes o, en su defecto, conforme a lo que dispongan los convenios colectivos aplicables. Asimismo, el apartado 4 del art. 8 establece, por un lado, que los trabajadores del hogar tienen derecho a percibir dos pagas extraordinarias al año, salvo que ambas partes acuerden prorratearlas mediante su abono al finalizar cada semestre. Por otro lado, que «la cuantía será la que acuerden las partes, debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual».

En cuanto al documento de pago, el régimen aplicable es idéntico al del resto de trabajadores. El empleador debe entregar al trabajador un recibo justificativo del salario «en la forma acordada entre las partes o, en su defecto» atendiendo a lo previsto en el art. 29.1 del ET y siguiendo alguno de los modelos de recibo puestos a disposición por el Ministerio de Trabajo, tal como recoge el art. 8.6 del RD 1620/2011.

Cabe señalar, que cuando la prestación de servicios se remunera por horas, el pago en metálico debe realizarse en proporción al tiempo trabajado, sin que ello afecte al derecho del trabajador a percibir, como mínimo, el SMI por hora<sup>53</sup>. Dado que el trabajo por horas es frecuente en este sector, la normativa exige al empleador llevar un registro de las horas efectivamente trabajadas, con el fin de garantizar la adecuada correlación entre el tiempo de trabajo y la contraprestación económica debida.

### 2.2.3. El tiempo de trabajo en la relación laboral especial del servicio del hogar

De conformidad con lo dispuesto en el art. 9.1 del RD 1620/2011, la jornada máxima de trabajo efectivo de las personas trabajadoras del hogar no podrá exceder de cuarenta horas semanales, sin computar a estos efectos los tiempos de presencia que, en su caso, se hubieran pactado. La distribución del horario de trabajo será objeto de acuerdo entre la persona empleadora y la persona trabajadora. Una vez fijadas la jornada y, en su caso, los

---

<sup>52</sup> Art. 8.2 del RD 1620/2011.

<sup>53</sup> Art. 8.5 del RD 1620/2011.

tiempos de presencia, la persona trabajadora no estará obligada a permanecer en el domicilio familiar fuera de dichos periodos.

No obstante, podrán pactarse tiempos de presencia adicionales a la jornada ordinaria, durante los cuales la persona trabajadora estará obligada a permanecer en el hogar familiar. Dichos tiempos de presencia deberán ser expresamente acordados y serán objeto de la correspondiente compensación, en los términos que se establezcan contractualmente. En todo caso, los tiempos de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes, salvo que se compensen mediante períodos equivalentes de descanso retribuido, y su retribución no podrá ser inferior a la correspondiente a las horas ordinarias de trabajo<sup>54</sup>.

En relación con las personas trabajadoras menores de dieciocho años, resultará de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, de modo que la jornada máxima de trabajo efectivo no podrá superar las ocho horas diarias, debiendo respetarse un descanso mínimo de treinta minutos cuando la jornada continuada exceda de cuatro horas y media. Asimismo, queda prohibida la realización de horas extraordinarias y de trabajo nocturno, debiendo garantizarse un descanso mínimo de doce horas entre jornadas y un descanso semanal de dos días consecutivos<sup>55</sup>.

Por lo que respecta al descanso semanal, las personas trabajadoras del hogar tendrán derecho a un período mínimo de descanso de treinta y seis horas consecutivas, que, con carácter general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes, así como el domingo completo<sup>56</sup>.

Finalmente, las personas trabajadoras del hogar tendrán derecho a un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, que podrán disfrutarse de forma fraccionada previo acuerdo entre las partes, siempre que al menos uno de los períodos tenga una duración mínima de quince días naturales consecutivos<sup>57</sup>. Durante el disfrute de las vacaciones, la persona trabajadora no estará obligada a permanecer en el domicilio familiar en el que presta servicios.

La problemática relativa a las condiciones de trabajo en el ámbito del servicio del hogar familiar ha sido objeto de análisis tanto por los tribunales españoles como por los órganos

---

<sup>54</sup> Art. 9.2 del RD 1620/2011.

<sup>55</sup> Art. 9.8 del RD 1620/2011.

<sup>56</sup> Art. 9.5 del RD 1620/2011.

<sup>57</sup> Art. 9.7 del RD 1620/2011.

jurisdiccionales de la Unión Europea. Entre las cuestiones controvertidas que han debido ser examinadas destaca, en particular, la relativa a la obligación (o no) de registrar la jornada laboral de las personas trabajadoras del hogar.

En este contexto, la STJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23, dictada a raíz de una cuestión prejudicial planteada por el TSJ del País Vasco, analiza la compatibilidad de la normativa española con el Derecho de la Unión. En concreto, el órgano jurisdiccional nacional solicitó al TJUE que se pronunciara sobre si la exclusión de las personas trabajadoras del hogar familiar de la obligación de registro de jornada resulta conforme con la Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

El TJUE concluye que la legislación española no se ajusta a las exigencias derivadas de dicha Directiva, al considerar que la ausencia de un sistema de registro de la jornada impide garantizar de manera efectiva el respeto de los límites máximos de la jornada laboral y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal de este colectivo. En consecuencia, la sentencia pone de manifiesto una insuficiente protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar familiar.

El pronunciamiento del TJUE implica la necesidad de que el ordenamiento jurídico español adapte su normativa interna a las exigencias del Derecho de la Unión Europea, previsiblemente mediante la implantación de un sistema de registro de jornada que resulte aplicable también a las relaciones laborales de carácter especial del servicio del hogar familiar.

#### 2.2.4. Conservación del contrato en la relación laboral especial del servicio del hogar

La normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar no contempla de manera exhaustiva todas las posibles modificaciones que pueden afectar al contrato de trabajo, sino que se limita a regular expresamente determinados supuestos concretos para los que establece un régimen jurídico específico. En particular, la norma se refiere a tres situaciones diferenciadas.

En primer lugar, en caso de cambio de titularidad del hogar familiar, la continuidad de la relación laboral queda supeditada al acuerdo entre la persona empleadora entrante y la persona trabajadora. No obstante, la norma establece que, aun produciéndose la variación de la titularidad del hogar, la persona trabajadora deberá continuar prestando servicios, al

menos, durante siete días en el domicilio familiar, siempre que exista acuerdo para la subsistencia de la relación laboral<sup>58</sup>.

En segundo lugar, cuando se produzca el traslado del domicilio familiar a otra localidad, el contrato de trabajo continuará vigente únicamente si ambas partes manifiestan su conformidad. La normativa distingue entre traslados definitivos y temporales, previendo que, en el supuesto de traslado temporal, pueda acordarse la suspensión del contrato de trabajo. En estos casos, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización, con independencia de cuál de las partes inste la extinción o suspensión de la relación laboral<sup>59</sup>.

En tercer lugar, se contempla la suspensión del contrato de trabajo como consecuencia de una situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente. En el caso de las personas trabajadoras internas, se reconoce el derecho a permanecer alojadas en el domicilio familiar durante un período mínimo de treinta días, salvo que resulte necesaria su hospitalización<sup>60</sup>.

#### 2.2.5. Extinción de la relación laboral especial del servicio del hogar

El art. 11.1 del RD 1620/2011 admite la extinción del contrato de los trabajadores del servicio del hogar familiar por las causas previstas en el art. 49.1 del ET, siempre que dichas causas resulten compatibles con la naturaleza de esta relación laboral especial. Antes de la aprobación del RD 1620/2011, determinadas causas de extinción del art. 49.1 ET, en concreto, las recogidas en las letras h), i) y l) quedaban excluidas por considerarse inaplicables a las peculiaridades del trabajo doméstico, como la extinción por fuerza mayor, el despido colectivo por razones organizativas o económicas y la extinción por causas objetivas.

Tras la reforma llevada a cabo por el RDL 16/2022, estas exclusiones se mantienen, ya que dichas causas continúan siendo incompatibles con las características propias del servicio del hogar familiar. En consecuencia, la relación laboral especial del hogar solo puede extinguirse por las causas del art. 49.1 ET que sean verdaderamente aplicables a esta modalidad contractual. El art. 11.1 del RD 1620/2011 no especifica cuáles son estas

---

<sup>58</sup> Art. 10.1 del RD 1620/2011.

<sup>59</sup> Art. 10.2 del RD 1620/2011.

<sup>60</sup> Art. 10.3 del RD 1620/2011.

causas compatibles, por lo que corresponde a la jurisprudencia precisar e interpretar su alcance en cada caso concreto<sup>61</sup>.

El art. 11.2 del RD 1620/2011, tras su modificación por el RDL 16/2022, incorpora nuevas causas específicas de extinción. La primera se refiere a la disminución de los ingresos del hogar o al incremento de los gastos del empleador por circunstancias sobrevenidas. Entre estas situaciones pueden encontrarse la pérdida del empleo del empleador, la reducción de ingresos en su actividad económica, el aumento significativo de los gastos familiares o el hecho de que el empleador pase a ser pensionista, con la consiguiente reducción de recursos<sup>62</sup>. También se incluye cualquier otra circunstancia que afecte de manera relevante al equilibrio económico del hogar e imposibilite mantener los servicios del trabajador.

Asimismo, el art. 11.2 contempla una segunda causa específica de extinción vinculada a alteraciones sustanciales en las circunstancias del hogar que hagan innecesarios los servicios del trabajador. Estas modificaciones pueden derivarse de cambios en la composición familiar, en las necesidades de atención, en la organización interna del hogar o de cualquier otra variación objetiva que afecte a la necesidad del servicio.

A estas causas se añade la pérdida de confianza del empleador, siempre que esté basada en un comportamiento objetivamente relevante y suficientemente grave. No basta una desconfianza leve o meramente subjetiva. Así lo ha señalado el TSJ de Galicia, sentencia de 5 de octubre<sup>63</sup>, que exige una justificación objetiva y proporcional para apreciar esta causa extintiva.

La extinción debe comunicarse por escrito, especificando la causa alegada con claridad. En estos supuestos, el trabajador tiene derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio, con un límite de seis mensualidades<sup>64</sup>. Además, cuando la

---

<sup>61</sup> AYALA DEL PINO, C.: “Un avance trascendental para la extinción del contrato”. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, núm. 53, 2025, pág. 86.

<sup>62</sup> ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: “Una propuesta de reformulación del régimen de extinción del contrato en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto-Ley 16/2022”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 478, 2024, pág. 96.

<sup>63</sup> Rec. 4292/2023.

<sup>64</sup> En este sentido, cabe señalar, que el art. 4 del RDL 16/2022, añade un apartado 6 al art. 19 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (en adelante RD 505/1985) (BOE núm. 92, de 17/04/1985), en este nuevo apartado se dispone que «en el caso de extinción del contrato de trabajo por las causas previstas 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, la cuantía de la indemnización que procede abonar al Fondo de Garantía Salarial se calculará a razón de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores

relación laboral tenga una duración superior a un año, el empleador debe preavisar con veinte días; si es inferior, el preaviso será de siete días.

El art. 10.2 del RD 1620/2011 reconoce como causa de extinción el traslado del domicilio familiar, mientras que el art. 7.2 prevé la extinción por incumplimiento del deber del empleador de garantizar la seguridad y salud del trabajador. En cualquier caso, la extinción debe basarse en una causa justa, objetiva y razonable, ya que la figura del desistimiento unilateral del empleador ha desaparecido tras la reforma del RDL 16/2022.

La STSJ de Madrid núm. 577/2024, de 12 de septiembre<sup>65</sup>, trae causa de la reclamación formulada por una persona trabajadora del hogar familiar que impugnó la extinción de su relación laboral por desistimiento de la persona empleadora, fundamentado en la alegada pérdida de confianza. La trabajadora sostenía que dicha causa no había sido suficientemente justificada.

El TSJ constata que la decisión extintiva fue comunicada por escrito, haciendo constar expresamente la pérdida de confianza como motivo del desistimiento. El tribunal razona que la prestación de servicios consistente en el cuidado de hijos menores genera una relación especialmente intensa de proximidad personal y confianza, elemento esencial en este tipo de relaciones laborales de carácter especial. En el supuesto enjuiciado, dicha confianza se vio quebrantada como consecuencia de determinados comportamientos imputados a la trabajadora que, aun cuando no constituyeran infracciones disciplinarias sancionables en sentido estricto, resultaron relevantes a efectos de justificar la decisión extintiva.

La sentencia subraya que la pérdida de confianza constituye un concepto de naturaleza subjetiva; no obstante, concluye que, en el caso concreto, concurrían elementos objetivos suficientes que permitían apreciar razonablemente la existencia de dicha pérdida de confianza, dotando de cobertura jurídica a la extinción de la relación laboral acordada por la persona empleadora.

### **3. Obligaciones del empleador en materia de Seguridad Social**

---

a un año, con el límite máximo de seis mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias».

<sup>65</sup> Rec. 577/2024.

La disposición adicional primera del RD 1620/2011 establece que el cumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta y baja en la Seguridad Social se entiende correctamente realizado cuando el empleador comunica dichos actos ante la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañando el contrato si este se hubiese formalizado por escrito. Esta previsión constituye el punto de partida para definir el conjunto de responsabilidades que asume el empleador en esta relación laboral especial.

En efecto, y a diferencia de lo que ocurre en otras modalidades contractuales, el empleador del hogar familiar no está obligado a efectuar retenciones a cuenta del IRPF, pero sí debe asumir todas las obligaciones relativas a las cotizaciones por Seguridad Social, incluyendo las correspondientes al desempleo, a las contingencias comunes y profesionales y al Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA)<sup>66</sup>. A ello se suma su responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales y de seguridad e higiene en el trabajo, así como la obligación de tramitar todas las actuaciones administrativas relativas a la afiliación, alta y baja del trabajador. Con el fin de favorecer la formalización de estas relaciones laborales, la normativa vigente incorpora diversos incentivos y beneficios fiscales destinados a fomentar la contratación regularizada en este sector.

### *3.1. Tramitación de alta y baja en la Seguridad Social*

Sobre esta base, la normativa exige que todos los trabajadores del hogar consten obligatoriamente de alta en la Seguridad Social, con independencia del número de horas trabajadas o del tipo de contrato acordado. Tras la reforma llevada a cabo por el RDL 16/2022<sup>67</sup>, esta obligación resulta plenamente exigible desde el 1 de enero de 2023 incluso en los supuestos en los que la prestación de servicios no supere las 60 horas mensuales. Del mismo modo, el empleador debe comunicar la baja cuando la relación laboral finalice.

Para reforzar la trazabilidad del proceso, el Real Decreto 84/1996, 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre la inscripción de empresas y afiliados, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (en adelante RD 84/1996)<sup>68</sup> fue modificado en su art. 43.2, exigiéndose que durante el trámite de alta se identifique la cuenta bancaria desde la cual se efectuarán los pagos de las cuotas<sup>69</sup>. De

---

<sup>66</sup> A este respecto debemos recalcar que el art. 4 del RDL 16/2022, añade una letra d) al art. 11.1 del RD 505/1985, en este nuevo apartado se dispone que «Las personas empleadoras por las personas trabajadoras en el hogar familiar vinculadas entre sí en virtud de relación laboral de carácter especial».

<sup>67</sup> Disposición adicional segunda.

<sup>68</sup> BOE núm. 50, de 27/02/1996.

<sup>69</sup> Reforma regulada en el art. 6 del RDL 16/2022.

esta manera, se garantiza una mayor transparencia en la gestión de las obligaciones de cotización.

### 3.2. Cotización

La obligación de cotizar constituye el núcleo de las responsabilidades del empleador en materia de Seguridad Social<sup>70</sup>. Este está obligado a facilitar a la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante TGSS) los datos necesarios para calcular las cuotas, lo que permite al trabajador acceder a las prestaciones correspondientes.

El sistema de cotización se articula conforme a las horas realmente trabajadas, siguiendo los tramos de bases de cotización determinados normativamente. La LGSS fija los criterios generales aplicables a este colectivo<sup>71</sup>, mientras que la Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de la cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, FOGASA y formación profesional para el ejercicio 2025 (en adelante) Orden PJC/178/2025<sup>72</sup>, en su art. 15 concreta los tramos vigentes para el ejercicio 2025 disponiendo que serán ocho tramos, que oscilan entre retribuciones mensuales de 319,01 euros y 1381,21 euros, cada uno con su base de cotización asociada.

En los supuestos de trabajo a tiempo parcial, el art. 247 de la LGSS aclara que, para acreditar los periodos necesarios para el acceso a prestaciones como jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal o nacimiento y cuidado de menor, se computan los días de alta sin que la duración de la jornada incida en el reconocimiento del periodo cotizado.

Por otra parte, debemos destacar, que la LGSS establece en su art. 142.2 de la LGSS que el empleador deberá deducir de la retribución del trabajador la parte de cotización que a este le corresponda en el momento mismo del pago del salario; si no realiza la deducción en ese instante, pierde la posibilidad de efectuarla posteriormente y queda obligado a ingresar íntegramente las cuotas, asumiendo a su cargo tanto la aportación empresarial como la correspondiente al trabajador. Asimismo, determina que, en los justificantes de

---

<sup>70</sup> El art. 142.1 dispone que: «El empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad».

<sup>71</sup> La disposición transitoria decimosexta del RD 16/2022 en su apartado 1 dispone que: «Sin perjuicio de lo establecido en la sección segunda del capítulo II del título II de esta ley, la cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social».

<sup>72</sup> BOE núm. 49, de 26/02/2025.

pago de dichas retribuciones, el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social indicando la parte de la cotización que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen. En este sentido, cabe mencionar, por un lado, el art. 4 de la Orden PJC/178/2025 que determina que, para las contingencias comunes, la cotización será del 28,30%, del que el 23,60% será a cargo del empleador y el 4,70%, a cargo del trabajador. Por otro lado, el establecimiento de un Mecanismo de Equidad Intergeneracional (en adelante MEI) «con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo» que consistirá en «una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación»<sup>73</sup>. El MEI correspondiente a 2025 es del 0.8% del que el 0.67% será a cargo del empleador y el 0.13% será a cargo de la empresa<sup>74</sup>.

Finalmente, hemos de señalar, que la cotización por contingencias profesionales corresponde íntegramente al empleador<sup>75</sup>. Estas cotizaciones cubren los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, garantizando que el trabajador del hogar pueda acceder a las prestaciones específicas previstas para estas situaciones. Su existencia refuerza la equiparación progresiva de este colectivo con el resto de los trabajadores incluidos en el Régimen General.

### *3.3. Cotización por desempleo*

La disposición adicional segunda del RD 1620/2011 dispone que «en el mes siguiente a la entrada en vigor de este real decreto» se deberá constituir un grupo de expertos, para que «realice un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012» sobre «la viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera».

Posteriormente, la disposición transitoria segunda estableció: 1) Que era obligatoria la cotización por la contingencia de desempleo. 2) Que la base de cotización para la

---

<sup>73</sup> Art. 127 bis de la LGSS.

<sup>74</sup> Art. 16 de la Orden PJC/178/2025.

<sup>75</sup> El art. 4 apartado b) de la Orden PJC/178/2025 regula que: «Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa».

contingencia de desempleo para determinar las aportaciones del sistema especial del servicio del hogar familiar «serán las correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales». 3) Que el tipo de cotización por desempleo será del 6,05% del que el 5% será a cargo del empleador y el 1,05% será a cargo del empleado. Por lo cual, la aprobación del RDL 16/2022, supuso que los trabajadores del hogar estuvieran plenamente incluidos en la protección por desempleo, tanto en su modalidad contributiva como asistencial. Con esta reforma se eliminó la situación de discriminación que sufría históricamente este colectivo respecto al resto de trabajadores del Régimen General.

No obstante, el reconocimiento del derecho a la prestación exige determinar correctamente las bases y el tipo de cotización aplicable, así como el cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa de Seguridad Social determinados en el art. 266 de la LGSS; que son los siguientes: para acceder a la prestación por desempleo el trabajador debe estar inscrito como demandante de empleo, no haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación, figurar afiliado y en alta en la Seguridad Social, encontrarse en situación legal de desempleo y acreditar la búsqueda activa de empleo. Además, se requiere un periodo mínimo de cotización durante los seis años anteriores a la situación de desempleo.

En cuanto a la duración de la prestación, debemos tener en cuenta que dependerá del número de días cotizados en ese periodo de seis años, conforme a la escala general aplicable en el Régimen General. La cuantía se calcula tomando como referencia la media de la base de cotización de los últimos 180 días trabajados, excluyendo las horas extraordinarias. Sobre esta base reguladora, el trabajador percibirá el 70% durante los primeros 180 días y el 60% a partir de ese momento<sup>76</sup>.

Debe subrayarse que el derecho a la protección por desempleo para los trabajadores del hogar se reconoce únicamente desde el 1 de octubre de 2022, sin efectos retroactivos<sup>77</sup>. Esto implica que, para acreditar el periodo mínimo de cotización de 360 días exigido para acceder a la prestación contributiva, solo computan las cotizaciones generadas a partir de

---

<sup>76</sup> PALOMINO SAURINA, P.: “La prestación por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar”. *Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 2023, pág. 871.

<sup>77</sup> La disposición transitoria del RDL 16/2022 en su apartado 1 regula que: «La cotización por la contingencia de desempleo respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, será obligatoria a partir del 1 de octubre de 2022».

la entrada en vigor de la reforma. En consecuencia, aunque el colectivo haya adquirido el derecho a la prestación por desempleo, el tiempo de cotización necesario debe acumularse exclusivamente desde la fecha mencionada.

En cuanto al problema que existe con los trabajadores del hogar que no pueden tener en cuenta el período de tiempo trabajado antes de la reforma de 2022 para la cotización necesaria para la prestación de desempleo, el TSJ Navarra ha tomado la decisión sobre este tema, STSJ 78/2025 de 20 de febrero<sup>78</sup>. La sentencia expone que los trabajadores del hogar que no pueden justificar el periodo de cotización que, verdaderamente sí fue cumplido, se encuentre en desprotección. El tribunal dicta que el Real Decreto 2022 no se puede aplicar a los trabajadores afectados antes del RD 2022. Solamente se puede aplicar a las normas que se han generado posteriormente una vez entrado en vigor la norma, genera una cierta discriminación a los trabajadores del hogar.

En estos casos, se entiende que es necesario que la normativa se debe realizar de forma más favorable al ámbito del hogar familiar y con perspectiva de género ya que son mayoría en el ámbito del hogar. Para la sentencia, se debe de valorar el tiempo cotizado antes de que entrara en vigor el Real Decreto 2022 para todos aquellos trabajadores que han estado dados de alta en el Sistema Especial del servicio del hogar familiar en España. El STSJ de Aragón 478/2023, de 12 de junio<sup>79</sup> que se entendió que los periodos anteriores que no se pudieron cotizar para general el derecho a desempleo, se tienen que entender como periodos cotizados.

La STSJ de Cataluña 2856/2022, de 11 mayo de 2022<sup>80</sup>, ya se la había dado a una trabajadora del hogar el subsidio de desempleo para los mayores de 52 años, en el que se entendió que no era relevante la fecha de la STJUE de 24 de febrero de 2022.

Recientemente STSJ de Galicia 592/2025, de 5 febrero<sup>81</sup>, no solo se le reconoce a la demandante el derecho a una prestación por desempleo, sino que se le llega a condenar al SEPTA a que se le indemnice a la trabajadora del hogar con 1800 euros. La demandante había trabajado durante trece años sin cotizar a la Seguridad Social, pero el tribunal entendió que no solo tenía derecho a paro y a la ayuda de mayores de 52 años, sino que fuera indemnizada por el Estado. La sentencia condena al Estado por no haberse cumplido

---

<sup>78</sup> Rec. 78/2025.

<sup>79</sup> Rec. 478/2023.

<sup>80</sup> Rec. 2856/2022.

<sup>81</sup> Rec. 592/2025.

con su obligación de aplicar las leyes de la Unión Europea. Para la STSJ, la legislación no solo comete una falta de respeto y discriminación, sino también un daño y unos gastos que deben de ser compensados.

La STSJ de Madrid 1109/2023, de 7 de diciembre<sup>82</sup> comprende que las Cortes Generales no han sabido enfrentar el problema que existe con el tiempo no cotizado por desempleo antes del año 2022. En los apartados 56 y 57 del STJUE de 16 de marzo de 2023 C-449/21<sup>83</sup> que una norma sea interpretada por TJUE «puede y debe» aplicarse por los tribunales nacionales.

#### *3.4. Beneficios y reducciones en la cotización*

En paralelo, el ordenamiento prevé determinados incentivos al empleo en este sector. El art. 122 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado<sup>84</sup> reconoce una reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes para todos los empleadores que formalicen un contrato y den de alta al trabajador en el Régimen General. A ello se añaden otras bonificaciones relevantes, como la reducción del 80% de las aportaciones por desempleo y FOGASA, y las bonificaciones del 45% o del 30% aplicables desde el 1 de abril de 2023 en las contingencias comunes, sujetas al cumplimiento de requisitos económicos y limitadas, en caso de varios trabajadores contratados, al primero registrado<sup>85</sup>.

Estas medidas, además de incentivar la contratación, pretenden combatir la economía sumergida que tradicionalmente ha caracterizado al sector del hogar familiar, contribuyendo a su progresiva formalización<sup>86</sup>.

#### IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Del análisis realizado a lo largo del trabajo se desprende que, a pesar de los avances logrados en los últimos años, la relación laboral especial del servicio del hogar familiar continúa mostrando importantes carencias que impiden hablar de una equiparación real con el régimen laboral común. La reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022 supuso un hito en la ampliación de derechos, pero dejó sin resolver uno de los problemas

---

<sup>82</sup> Rec. 1109/2023.

<sup>83</sup> STJUE de 16 de marzo de 2023 C-449/2021

<sup>84</sup> BOE núm. 308, de 24/12/2022.

<sup>85</sup> Disposición adicional primera del RD 16/2022.

<sup>86</sup> ÁLVAREZ PATALLO, J.A.: “La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social”. *Boletín Quantor Social*, 2012.

más significativos: la ausencia de reconocimiento del tiempo trabajado antes de su entrada en vigor. Esta omisión ha generado una desigualdad objetiva que los tribunales han tenido que ir corrigiendo caso por caso, obligando a muchas personas trabajadoras a acudir a la vía judicial para conseguir un derecho que, en la práctica, ya venían generando con años de actividad laboral.

A ello se suman otras insuficiencias: la interpretación ambigua de la pérdida de confianza como causa extintiva, la limitada protección en materia de prevención de riesgos laborales, el peso todavía elevado de la economía sumergida y la especial vulnerabilidad de un colectivo mayoritariamente femenino y compuesto en gran parte por trabajadoras extranjeras. Todo ello evidencia que, aunque se ha avanzado en la buena dirección, aún persisten brechas de desigualdad que impiden que este sector disfrute de un marco de protección verdaderamente adecuado. Precisamente por estas razones, y con las conclusiones alcanzadas, resulta necesario plantear una serie de mejoras que contribuyan a reforzar el sistema.

PRIMERA.- Sería imprescindible que el legislador reconociera de forma expresa el tiempo trabajado con anterioridad a la reforma de 2022, bien mediante un cómputo automático o permitiendo una cotización voluntaria retroactiva. Esta medida evitaría la actual disparidad entre trabajadores en función de su fecha de despido o alta en la Seguridad Social y pondría fin a la discriminación que el propio TJUE ha identificado.

SEGUNDA.- Resulta fundamental reforzar los mecanismos de control para combatir la economía sumergida. Sin una supervisión real y un sistema sancionador efectivo, cualquier avance normativo queda incompleto. Sería conveniente establecer campañas específicas de inspección, simplificar trámites administrativos y fomentar la formalización de contratos mediante incentivos y asesoramiento accesible.

TERCERA.- Debería avanzarse hacia la integración plena de este colectivo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aunque el RD 893/2024 ha supuesto un paso adelante, la protección sigue siendo insuficiente y excesivamente dependiente de la voluntad del empleador. La incorporación del sector a los mismos estándares preventivos que rigen para el resto de los trabajadores garantizaría una protección homogénea y efectiva.

CUARTA.- Sería aconsejable revisar con mayor precisión las causas de extinción del artículo 11.2 del RD 1620/2011, especialmente en lo que respecta a la pérdida de

confianza. Una delimitación más clara evitaría interpretaciones amplias que puedan encubrir decisiones arbitrarias o discriminatorias.

QUINTA.- La especial vulnerabilidad de las trabajadoras extranjeras exige medidas específicas que garanticen el acceso a la información, la protección frente a abusos y la igualdad de trato. La intersección entre género, origen y situación administrativa hace necesario un enfoque más sensible y adaptado a la realidad del sector.

SEXTA.- Una clarificación sistemática de las especialidades que justifican la existencia de esta relación laboral especial permitiría eliminar ambigüedades y acercar de forma definitiva el régimen del hogar familiar al resto de relaciones laborales.

En conjunto, estas propuestas permitirían avanzar hacia un modelo más justo, coherente y adaptado a la realidad de un sector que, históricamente, ha permanecido en los márgenes del Derecho del Trabajo y que aún hoy reclama una protección efectiva acorde con la importancia social de la labor que desempeña.

## V. BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ PATALLO, J.A.: “La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social” *Boletín Quantor Social*, 2012.

AYALA DEL PINO, C.: “Un avance trascendental para la extinción del contrato”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, núm. 53, 2025,

GARCÍA GONZÁLEZ, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*. Dykinson, Madrid, 2022.

GARCÍA NINET, J.I.: “Propuestas para un cambio de régimen jurídico de los empleados de hogar”. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2013.

MÉNDEZ ÚBEDA, M.C.: “Algunas consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados del hogar al Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Pinceladas de propuestas básicas sobre su aplicación”. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 8, nº1, 2023.

MOLINA GONZALEZ-PUMARIEGA, R.: “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar: estado actual y avances en su régimen jurídico” *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 22, 2025.

MONEDERO PEREZ J. y RODRIGUEZ INIESTA, G.: “Reformas en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores al servicio del hogar familiar”. *Revista de derecho de la seguridad social*. Laborum, nº 32, 2022.

MUÑOZ RUIZ, M.: “Breve historia del trabajo de hogar y el sindicalismo”, *Revista Trabajadora*, nº77, febrero 2023.

ORDÓÑEZ CASADO, M.I.: “Protección Social para las trabajadoras domésticas desde la perspectiva española”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2023.

PALOMINO SAURINA, P.: “La prestación por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar”. *Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 2023.

RÍOS PÉREZ, A: “La importancia del enfoque interseccional en el Derecho, el caso de la seguridad social de las trabajadoras del hogar”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol.11, nº2, 2023.

ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: “Una propuesta de reformulación del régimen de extinción del contrato en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto-Ley 16/2022” *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 478, 2024.

## VI. NORMATIVA

Real Decreto 2346/1969, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que inciden en factores como la nacionalidad, la etnia o el origen racial, pese a que el propio ET prohíbe expresamente cualquier discriminación por estas causas.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, orientada a la actualización y modernización del sistema de Seguridad Social.

Real Decreto 1620/2011, de 17/09/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Real Decreto 29/2012, de 31/12/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de hogar y otras medidas de carácter económico y social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24/10/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.

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.

Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones laborales y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Artículo 122 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito del hogar familiar.

Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

## VII. SENTENCIAS

STSJ de Aragón de 12 de junio 2023.

STSJ de Navarra de 20 febrero 2025.

STJUE de 16 de marzo de 2023 asunto C-449/2021.

STJUE de 19 de diciembre de 2024 asunto C-531/23.