

# LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO DOMÉSTICO

Francisco Lozano Lares

11/03/2023

Índice.

- 1.- La necesaria extensión de la protección por desempleo al empleo doméstico como condición inexcusable para su dignificación y profesionalización.
- 2.- El Convenio OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y su exigencia de equiparación en materia de protección por desempleo con las demás personas trabajadoras por cuenta ajena.
- 3.- El proceso de reconocimiento legal en el ordenamiento español de la protección por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar.
- 4.- La determinación de la situación legal de desempleo en el ámbito del trabajo doméstico.
- 5.- El régimen jurídico de las prestaciones por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar.
  - 5.1. Las reglas de cotización por desempleo.
  - 5.2. El contenido y alcance de la acción protectora.

1.- La necesaria extensión de la protección por desempleo al empleo doméstico como condición inexcusable para su dignificación y profesionalización.

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, dió un paso más en el ya largo proceso de equiparación legal con las demás personas trabajadoras por cuenta ajena de las condiciones laborales y de protección social de las personas trabajadoras del hogar familiar. Entre esas medidas sobresale, sin duda, el reconocimiento *ex novo* a este colectivo del derecho a protección por desempleo, lo que supone un hito histórico de extraordinaria trascendencia si tenemos en cuenta que el empleo doméstico es un sector del trabajo de cuidados que se ha venido caracterizando por sus tradicionales carencias en materia laboral y de seguridad social.

Estos déficits de trabajo decente se deben, en gran medida, a que el trabajo doméstico es percibido en demasiadas ocasiones como algo “distinto” al trabajo, quizás por el mero hecho de realizarse en el seno de un hogar familiar, hasta el punto de que en muchos hogares se hace referencia a las personas empleadas en tareas domésticas como a *una más*

*de la familia*<sup>1</sup>. Esta concepción paternalista del trabajo doméstico, como ya se indicara en los informes preparatorios que dieron lugar a la adopción del Convenio OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), descansa en realidad sobre los vestigios de la añeja relación de servidumbre entre amo y sirviente en la que el trabajo doméstico se concibe como una condición de la persona, desviando la atención de la existencia de una relación de trabajo, de ahí que esa visión medievalista del trabajo doméstico deba ser sustituida por un marco jurídico centrado en el ejemplo del trabajo decente, donde se privilegie la relación laboral basada en los derechos y no en la condición y se reconozca “la dignidad humana del empleado en su calidad de persona digna de aprecio y respeto tanto por parte del empleador como de la sociedad en general”<sup>2</sup>.

Asimismo, el hecho de que habitualmente el *empleador* no sea un empresario a efectos socioeconómicos<sup>3</sup>, sino la persona que ostenta la titularidad del hogar familiar, del domicilio o de la vivienda donde se presten servicios domésticos, también ha contribuido a las tradicionales reticencias del legislador social a la hora de atribuirle las mismas obligaciones laborales y de seguridad social que a un empresario en sentido estricto. Buena prueba de ello es 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 (ET), donde aún se sigue considerando como una relación laboral “*de carácter especial*” la del “*servicio del hogar familiar*”, que aparece regulada a nivel reglamentario 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.

También han venido jugando en contra de la profesionalización y dignificación de las condiciones de empleo del trabajo doméstico las propias peculiaridades sociológicas de un colectivo caracterizado por su alta tasa de feminización, la elevada proporción de personas migrantes ocupada en la realización de tareas domésticas y la informalidad en que a menudo se desenvuelve la ejecución de estas actividades en el domicilio o local del empleador.

En efecto, como ya pusimos de manifiesto en otro lugar, los mismos estereotipos de género que han llevado a considerar los típicos quehaceres domésticos (cocinar, limpiar o cuidar a los menores o personas en situación de dependencia) como tareas propias de mujeres, han conducido a la normalización sin fundamento de la idea de que el trabajo doméstico también debe ser realizado por mujeres<sup>4</sup>, de ahí que estas sigan representando el 72,7 % del trabajo doméstico *around the world*, llegando a tasas del 91 % en regiones como Latinoamérica y el Caribe<sup>5</sup>. En el caso de España, la tasa de feminización es incluso

---

<sup>1</sup> OIT (2022). *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*. Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª Reunión. Oficina Internacional del trabajo, Ginebra, p. 253.

<sup>2</sup> OIT (2010). *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV (1). Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, párrs. 45 y 46, p. 14.

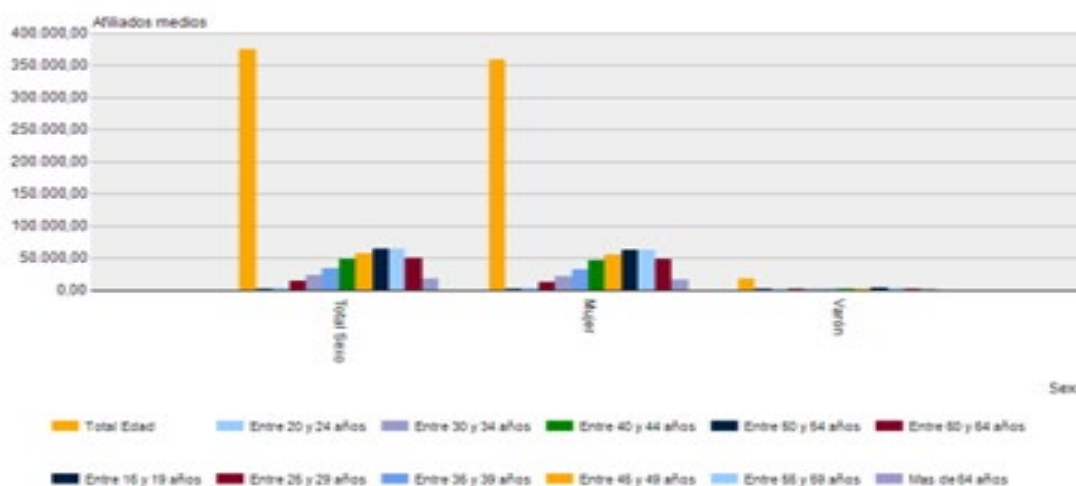
<sup>3</sup> Salvo en los casos en que se trate de una agencia o empresa que se dedique a emplear a trabajadores domésticos para ponerlos a disposición de los hogares

<sup>4</sup> Lozano Lares, Francisco. Los déficits de protección social del trabajo femenino. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 58, 2021, pp. 100-101.

<sup>5</sup> OIT (2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. International Labour Office. Geneva, p.242.

más alta aún que la media mundial, mostrando una tendencia creciente en los últimos años, como reflejan las estadísticas de la seguridad social referidas a las afiliaciones al Sistema Especial de Empleados de Hogar (SEEH). Así, del 90,9 % del año 2008 se pasó a una tasa de feminización del 95,5% en 2019, que sigue manteniéndose a fecha de enero de 2023, donde quedó constatado, como puede verse en el gráfico adjunto, que de los 375.356,86 personas afiliadas al SEEH, sólo 16.958,81 son hombres<sup>6</sup>.

Afiliados medios por Tramos de edad y Sexo. 202301, R.G.(S.E. EM. HOGAR).



En lo que respecta al porcentaje de personas migrantes que constituyen mano de obra doméstica, ya en una investigación del año 2033 realizada en el marco de la OIT quedó confirmada su proporción creciente y el hecho de que los trabajadores domésticos infantiles y migrantes eran “especialmente vulnerables a los abusos y la explotación”<sup>7</sup>. Esa tendencia al aumento del número de personas migrantes, en su inmensa mayoría mujeres, dedicadas al trabajo doméstico, se ha venido manteniendo en los últimos decenios, sin que haya disminuido el riesgo de explotación debido a la falta de familiaridad con el país de destino, el desconocimiento del idioma y su dependencia del empleador, lo que en ocasiones va acompañado de una situación de aislamiento y el afrontamiento de “otros riesgos, como la violencia y el acoso, por el mero hecho de ser mujeres”<sup>8</sup>.

Todo este conjunto de circunstancias han venido condenando en demasiadas ocasiones al trabajo doméstico a la economía sumergida, a su invisibilidad socio-económica y a su consecuente exclusión de la legislación social, puesto que “*of the 75.6 million domestic workers worldwide, 61.4 million (81.2 per cent) remain in informal employment*”<sup>9</sup>, lo que representa casi el doble de la proporción de empleo informal en otros sectores de actividad

<sup>6</sup> Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

<sup>7</sup> Ramírez Machado, José María. Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective. *ILO. Conditions of work and employment Series*, nº 7, 2003, pp. 1, 44 y 69.

<sup>8</sup> OIT (2022). *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*, cit., p. 242.

<sup>9</sup> OIT (2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, cit. p. 17.

(39,7 %) <sup>10</sup>. Se trata sin duda de una elevadísima proporción de trabajadores domésticos en la economía informal que viene a poner de manifiesto que, en la práctica, son una minoría las trabajadoras y trabajadores domésticos que disfrutan derechos laborales y una protección social decente.

Ante ese panorama, nada tiene de extraño pues que la principal laguna de protección social se encuentre, precisamente, en el seguro de desempleo, puesto que el 71 % de las trabajadoras y trabajadores domésticos a nivel mundial no están cubiertos por el *unemployment insurance* <sup>11</sup>. Como se deduce de lo expuesto, esta carencia específica en materia de protección por desempleo sólo puede ser corregida mediante el efectivo reconocimiento jurídico del empleo doméstico como una relación laboral más, sujeta tanto a los derechos laborales atribuidos a las demás personas trabajadoras por cuenta ajena en materia de extinción del contrato de trabajo como a una cobertura integral por parte de la seguridad social <sup>12</sup>. La extensión legal al empleo doméstico de la protección por desempleo vendría a ser así, por tanto, una condición inexcusable para asegurar su profesionalización y para garantizar la necesaria dignificación de una actividad laboral que se desarrolla en los hogares y que, como se advierte en el seno de la OIT, resulta “esencial para que la economía también funcione fuera de ellos” <sup>13</sup>.

2.- El Convenio OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos núm. 189 de 2011 y su exigencia de equiparación en materia de protección por desempleo con las demás personas trabajadoras por cuenta ajena.

Uno de los principales objetivos del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), que es el primer instrumento internacional de la OIT aprobado al amparo del paradigma del trabajo decente, no es otro, precisamente, que el de reconocer que el trabajo doméstico es trabajo, constituyendo una auténtica relación laboral, por lo que no cabe apelar a ninguna de esas circunstancias en que se desarrolla el trabajo doméstico para justificar una diferencia de trato con las demás personas trabajadoras por cuenta ajena.

En efecto, según lo dispuesto en el art. 1 (a) la expresión “*trabajo doméstico*” designa “*el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos*”, teniendo la consideración de “*trabajador doméstico*” toda persona, “*de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo*”. En relación con el contenido del trabajo realizado por los *domestic workers*, la propia OIT ha dejado claro que sus actividades profesionales han de ser incluida en la economía de los cuidados (*care economy*) o sector asistencial, puesto que las trabajadoras y trabajadores domésticos proporcionan servicios y bienes socialmente necesarios para el mantenimiento de los

---

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 189.

<sup>11</sup> OIT (2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, cit. p. 17.

<sup>12</sup> Como se indica en *Idem: To enable contributions to social security, domestic workers must be covered by social security laws and by labour laws and their employment relationship must be recognized*.

<sup>13</sup> OIT (2010). *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, cit. p.1.

hogares y el bienestar de las familias, la mayoría de las veces en forma de actividades asistenciales directas o indirectas<sup>14</sup>.

Hay que tener en cuenta a este respecto que en un exhaustivo informe de la Oficina Internacional del Trabajo del año 2019 se dejó claro que existen dos tipos generales de actividades de cuidado: las “actividades de cuidado directo, presencial y 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, y las “actividades de cuidado indirecto”, como limpiar, cocinar, lavar la ropa y otras tareas de mantenimiento del hogar, que no conllevan cuidados personales directos pero que “proporcionan las condiciones previas para la prestación de cuidados personales”<sup>15</sup>, garantizando que los miembros del hogar familiar vivan en un entorno seguro y saludable, por lo que son un complemento indispensable de los cuidados directos. Como se deduce de lo expuesto, ambos tipos de tareas de cuidado son indisociables y suelen superponerse en la práctica, tanto en los hogares como en las instituciones, de ahí que las trabajadoras y trabajadores domésticos, que realizan servicios personales y tareas domésticas en los hogares privados, constituyan una parte esencial de la fuerza de trabajo dedicada a la prestación de cuidados<sup>16</sup>.

Teniendo por tanto la calificación legal de trabajadoras y trabajadores del sector asistencial, las *domestic workers* no pueden tener una regulación diferente a la de otras personas trabajadoras, puesto que una de las exigencias básicas que el Convenio 189 impone a los Estados miembros de la comunidad internacional es la de “*promover y hacer realidad*” en el ámbito del trabajo doméstico “*los principios y derechos fundamentales en el trabajo*”, destacando, en concreto, la necesidad de eliminar todo tipo de “*discriminación en materia de empleo y ocupación*”<sup>17</sup>. En la práctica, ello supone que el convenio 189 está exigiendo una regulación estatal que garantice a las personas que trabajan al servicio del hogar familiar unas condiciones de trabajo y protección social “equiparables al resto de trabajadores”, estableciendo a tal efecto un sistema de tutela administrativa y protección judicial que lo permita<sup>18</sup>.

En el tema que nos ocupa, dicha equiparación ha de producirse, en primer lugar, a efectos de terminación de la relación laboral, cuestión sobre la que el art. 7 (k) del Convenio 189 se limita a exigir a los Estados miembros la adopción de medidas para asegurar que las trabajadoras y trabajadores domésticos sean informados “*de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible*”, sobre las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, “*inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador*”. Esas escuetas previsiones son complementadas por lo dispuesto en el párrafo 18 de la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), donde se concreta, en relación con “*los trabajadores domésticos que se*

---

<sup>14</sup> OIT (2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, cit. p. 6 (Box 0.1).

<sup>15</sup> OIT (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, p.6.

<sup>16</sup> *Ibidem*, pp. xxvii y 8.

<sup>17</sup> Art. 3.1 (d) del Convenio 189. Es algo que,

<sup>18</sup> Vela Díaz, Raquel. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011 (núm. 189), *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, 2019, p.1523.

*alojan en el hogar en que trabajan*”, que en caso de terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador por motivos que no sean faltas graves, a dichos trabajadores domésticos *internos* se les debería conceder “*un plazo de preaviso razonable y tiempo libre suficiente durante ese período para permitirles buscar un nuevo empleo y alojamiento*”.

Resulta claro, por tanto, que para los casos de extinción del contrato de trabajo doméstico a iniciativa del empleador, el legislador nacional debe establecer un plazo de preaviso que permita a la persona trabajadora buscar un nuevo empleo o un nuevo alojamiento en el caso de las personas empleadas de hogar internas. Y ello debe llevar aparejado de forma implícita, al menos a nuestro juicio, que ese plazo de preaviso ha de tomarse también como fecha de referencia para poder acceder a la oficina de empleo y solicitar la correspondiente prestación por desempleo. Debe tenerse en cuenta, además, a todos estos efectos, que la propia Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha advertido que, dada la desigualdad del poder de negociación entre la persona empleada de hogar y su empleador, los países “deben tomar medidas para garantizar que la terminación no se acuerde en condiciones de coerción o coacción”<sup>19</sup>.

Por otro lado, aunque en el Convenio 189 no se indique expresamente, las trabajadoras y trabajadores domésticos también han de quedar equiparados a las demás personas trabajadoras en relación con el derecho fundamental a terminar su relación laboral de forma unilateral. A tal fin, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, poco después de la aprobación del Convenio 189, ya mostró su preocupación por la situación de vulnerabilidad de los trabajadores domésticos, especialmente si eran migrantes, en lo relativo a su libertad para terminar el empleo, indicando que toda disposición legal que impida a un trabajador contratado de forma indefinida terminar la relación de empleo dando un preaviso razonable tiene por efecto “convertir una relación contractual basada en el acuerdo de las partes en un servicio impuesto por ley”, lo que resulta de todo punto incompatible con el Convenio núm. 29, de 1930, sobre el trabajo forzoso. Para evitar esa violación del derecho humano a la libertad, la Comisión pediría la adopción de disposiciones legales destinadas a garantizar la adecuada protección de las personas empleadas de hogar en materia de terminación de su relación de empleo, incluyendo “el derecho a recurrir a los tribunales en caso necesario”<sup>20</sup>, lo que a nuestro juicio abre la posibilidad de acceder a la protección por desempleo cuando la persona empleada de hogar se vea en la necesidad de rescindir el contrato como consecuencia de una conducta del empleador que atente contra sus derechos laborales básicos.

Y si es necesaria la equiparación con los demás trabajadores a efectos de terminación del contrato de trabajo doméstico, resulta meridianamente claro, en consecuencia, que se debe otorgar a los trabajadores domésticos una cobertura en materia de prestaciones por desempleo “igual o similar a la de todos los demás trabajadores”, tal como se indicaba en

---

<sup>19</sup> OIT (2022). *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*, cit., p. 293.

<sup>20</sup> OIT (2012). *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, pp. 128-129.

el cuestionario de preguntas que sirvió de referencia para la adopción del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos<sup>21</sup>. Ese desideratum inicial quedó plasmado jurídicamente en el art. 14.1 de dicho Convenio, donde se exige a todo Estado miembro, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, la adopción de 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*”. Para facilitar la adopción de dichas medidas, el art. 14.2 del Convenio 189 prevé una aplicación progresiva a través del diálogo social, pudiendo consultarse tanto a las organizaciones de empresarios y trabajadores más representativas como a las organizaciones específicas que representen a los trabajadores domésticos y a sus empleadores, cuando tales organizaciones existan.

En la medida en que la protección por desempleo es una de las nueve grandes ramas que integran el contenido de la Seguridad Social, tal como dispuso en su día el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), resulta obvio que ya no hay excusas para eludir el deber de extender su cobertura a las trabajadoras y trabajadores domésticos. Excluir de la protección por desempleo al sector del trabajo doméstico constituye, por tanto, una vulneración del mandato de la OIT establecido en el art. 14.1 del Convenio 189, puesto que ello implicaría unas condiciones de seguridad social menos favorables que los demás trabajadores en general<sup>22</sup>.

Parece claro, pues, que entre las razones que han impulsado al legislador español a atribuir el derecho a protección por desempleo a las empleadas y empleados de hogar se encontraría la necesidad de incorporar al ordenamiento español lo establecido en el Convenio número 189 de la OIT, tal como se reconoce en la propia exposición de motivos del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, donde se indica que su ratificación “es un compromiso adquirido por el Gobierno y también por gobiernos españoles anteriores, que cuenta con un amplio consenso político, sindical y social y que tiene un espectro amplio que se refiere tanto a las condiciones de trabajo como a las de Seguridad Social”. Con el reconocimiento del derecho a desempleo de las trabajadoras y trabajadores domésticos quedaba allanado el camino para la ratificación del Convenio 189 OIT, que se hizo efectiva el 9 de junio de 2022 con el voto a favor de todos los Grupos Parlamentarios del Congreso de los Diputados, estando prevista su entrada en vigor el día 29 de febrero de 2024<sup>23</sup>.

3.- El proceso de reconocimiento legal en el ordenamiento español de la protección por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar.

La integración en el Régimen General de la Seguridad Social, como un sistema especial, del precedente *Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar*, supuso, sin duda, un primer paso de gran trascendencia en el proceso de equiparación

---

<sup>21</sup> OIT (2010). *Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV (2)*. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo, pp. 419-420.

<sup>22</sup> Grau Pineda, Carmen. De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social*. Vol. 9, nº 2, 2019, p. 81.

<sup>23</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102847](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102847).

legal de las trabajadoras y trabajadores domésticas con las demás personas trabajadoras por cuenta ajena. Esta integración, efectuada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, no tuvo efecto alguno, sin embargo, en materia de prestaciones por desempleo, puesto que estas quedaron inicialmente excluidas de la acción protectora del nuevo “*Sistema Especial para Empleados de Hogar*” que era creado *ex novo* por su *Disposición adicional trigésima novena*<sup>24</sup>.

Esta exclusión parecía quedar, no obstante, al albur de lo que pudiera establecerse “*en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*”, puesto que se encomendaba al Gobierno la tarea de modificar dicha relación laboral especial a partir del 1 de enero de 2012<sup>25</sup>, lo que dejaba un cierto rayo de esperanza a la posible creación a nivel reglamentario de algún tipo de protección social en caso de extinción del contrato de trabajo doméstico. Esas etéreas esperanzas quedaron completamente desvanecidas con la aprobación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, donde se regulaba la nueva relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que no sólo dejó pasar la oportunidad de establecer algún mecanismo de protección por desempleo, sino que incluso mantuvo la rancia figura del desistimiento, una institución excepcional, heredada de la regulación precedente<sup>26</sup>, en virtud de la cual el empleador podía dar por terminado el contrato doméstico, de forma brusca y unilateral, sin alegación de causa y mediante el pago de una indemnización de una cuantía mucho menor que la prevista en caso de despido improcedente.

Las causas que justificaban esa regulación diferenciada, a tenor de lo indicado en el propio preámbulo de la norma, no eran otras que la peculiar naturaleza del “*ámbito*” de prestación de la actividad doméstica, el hogar familiar, tan ajeno y extraño a los “*entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado*” en que se desenvuelven las relaciones laborales comunes, y, en segundo lugar, “*el vínculo personal*” basado en una “*especial relación de confianza*” que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar.

De ese modo, la habilitación legal efectuada en agosto de 2011, se reduciría a la formulación, a través de la Disposición adicional segunda del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, de un mandato dirigido al por entonces *Ministerio de Trabajo e Inmigración* para constituir un “*grupo de expertos*” que realizara un informe, antes de que finalizara el año 2012<sup>27</sup>, sobre la posibilidad de aplicar plenamente al contrato de trabajo doméstico el régimen de extinción del contrato de trabajo establecido con carácter común en el ET, así como sobre la viabilidad de establecer algún tipo de protección por

---

<sup>24</sup> Disposición que luego sería derogada de forma expresa, con efectos de 2 de enero de 2016, por la disposición derogatoria única.2 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.

<sup>25</sup> Tal como se indicaba en los apartados 3.f) y 5 de la citada *Disposición adicional trigésima novena* de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

<sup>26</sup> Que aparecía desarrollada en el art. 10.2 del *Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*.

<sup>27</sup> El grupo de expertos estaría integrado por un máximo de seis personas propuestas por el propio Ministerio y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

desempleo “*adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera*”.

A la postre, ni ese grupo de expertos llegó a constituirse<sup>28</sup>, ni tampoco se cumpliría el compromiso establecido en la citada Disposición adicional segunda de adoptar, antes de que finalizara el año 2013, la decisión que correspondiera sobre esas cuestiones de tanto calado para el sector del empleo doméstico, de ahí que, cuando se promulgó 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 (LGSS), el legislador se limitó a reproducir, en su originario art. 251.d), la exclusión de la cobertura de la protección por desempleo para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Parece claro, pues, que los mismos prejuicios que habían llevado en 2011 a no extender la protección por desempleo al sector del empleo doméstico, basados en la dificultad que planteaba el control e inspección de este tipo de prestaciones en un centro de trabajo tan peculiar como el hogar familiar<sup>29</sup>, o la sospecha de algún tipo de fraude encubierto en la relación de confianza que caracteriza el contrato de trabajo doméstico<sup>30</sup>, parecerían seguir paseando sobre el legislador en 2015, lo que chocaba con la progresiva extensión de la protección por desempleo a otros colectivos de personas trabajadoras por cuenta ajena insertas en otros regímenes especiales<sup>31</sup>. Se trataba, además, de argumentaciones que no gozaban de suficiente entidad teniendo en cuenta que el ordenamiento jurídico español ya contemplaba la posibilidad de que las personas que teletrabajan desde sus domicilios tuvieran acceso a las prestaciones por desempleo, por lo que el mero hecho de prestar servicios en un domicilio familiar, como hacían las personas empleadas de hogar, no debería impedir la consideración de ese domicilio “como un centro de trabajo en el que el trabajador ha de gozar plenamente de sus derechos”<sup>32</sup>.

La mejor prueba de que las razones aducidas hasta entonces para excluir la protección por desempleo en el sector del empleo doméstico no tenían fundamento alguno vino de la mano de la crisis sanitaria generada por la pandemia de la Covid-19, que obligaría a los poderes públicos a establecer un “*subsidio extraordinario por falta de actividad*” para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar. Así, en virtud de lo dispuesto en el art. 30.1 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, se llegó a reconocer el derecho a este subsidio por desempleo de carácter extraordinario tanto a las empleadas de hogar que hubieran dejado de prestar servicios, “*total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de*

---

<sup>28</sup> Vid., sobre ello, Grau Pineda, Carmen. De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, cit., p.82.

<sup>29</sup> García González, Guillermo. La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*. Vol. 4, Nº 8, 2011, p. 211.

<sup>30</sup> Grau Pineda, Carmen. De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, cit. p. 81.

<sup>31</sup> Sanz Sáez, Concepción. *La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición definitiva del Régimen Especial de la Seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema Especial: análisis actual y de futuro*. Bomarzo, Albacete, 2017.

<sup>32</sup> García González, Guillermo. La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro, cit., pp.211-212.

*contagio*”, como a las que hubieran visto “*extinguido su contrato de trabajo*” por despido o por desistimiento de la persona empleadora. Y bastaba como documento acreditativo del hecho causante tanto la carta de despido o comunicación del desistimiento de la persona empleadora, en caso de extinción del contrato de trabajo, como una simple “*declaración responsable*”, firmada por la persona empleadora, lo que puso de manifiesto, por la fuerza de los hechos, que no existían razones fundadas ni impedimentos formales que justificaran la exclusión de la protección por desempleo a un sector cuya auténtica laboralidad estaba ya fuera de toda discusión<sup>33</sup>.

Pero la verdadera causa que acabaría impulsando al legislador español a reconocer el derecho a protección por desempleo en el ámbito del empleo doméstico fue la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20<sup>34</sup>, donde se planteó si una disposición nacional como el artículo 251.d) de la LGSS, en la que se excluía de protección por desempleo a las trabajadoras y trabajadores domésticos, podía suponer una discriminación por razón de sexo en el sentido previsto en el art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social<sup>35</sup>.

Siguiendo el razonamiento del TJUE, resultaba evidente que el precepto en cuestión no suponía una discriminación directa basada en el sexo en la medida en que la exclusión se aplicaba indistintamente a los trabajadores y a las trabajadoras incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, pero otra cosa podía entenderse si esa medida legal era interpretada en el contexto de lo dispuesto en el art. 2.1.b) 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<sup>36</sup>, donde se considera “*discriminación indirecta*” toda situación en que “*una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios*”.

Pues bien, el TJUE vendría a constatar que, de los datos estadísticos presentados por la Tesorería General de la Seguridad Social se desprendía, como ya pusimos de manifiesto al comienzo de este trabajo, 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 establecida en el art. 251.d) de la LGSS era significativamente mayor que la de los trabajadores por cuenta ajena. Asimismo, también cabía observar que otros colectivos de trabajadores cuya relación laboral se prestaba en el domicilio de empleadores no profesionales, o cuyo sector laboral presentaba 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

---

<sup>33</sup> Lozano Lares, Francisco. Los déficits de protección social del trabajo femenino, cit., pp. 113-114.

<sup>34</sup> Que puede verse en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62020CJ0389>.

<sup>35</sup> Que puede verse en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1979-80004>.

<sup>36</sup> Que puede verse en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>.

trabajadores contratados por empresas de limpieza, estaban todos ellos cubiertos frente a la contingencia de desempleo.

Por tanto, la opción legislativa de excluir a los empleados de hogar de las prestaciones por desempleo no se estaba aplicando de manera coherente y sistemática en comparación con otros colectivos de personas trabajadoras que disfrutaban de esas mismas prestaciones pese a presentar características y condiciones de trabajo análogas a las de los empleados de hogar, de donde se desprendía, además, que la exclusión de la protección por desempleo implicaba la imposibilidad de que las personas empleadas de hogar pudieran acceder a otras prestaciones de seguridad social a las que podrían tener derecho y cuya concesión estaba supeditada a la extinción del derecho a las prestaciones por desempleo, como las ayudas sociales para desempleados.

Antes esa mayor desprotección social de los empleados de hogar, que se traducía en una situación de desamparo social, la exclusión establecida en el art. 251.d) de la LGSS no parecía necesaria para alcanzar el objetivo de política social alegado por el Gobierno español<sup>37</sup>, por lo que el art. 4.1 de la Directiva 79/7 debía interpretarse *“en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo”*.

La tradicional diferencia de trato a efectos de protección por desempleo, acababa operando, pues, como un factor de discriminación que resultaba contrario al principio de igualdad consagrado en el art. 14 de la Constitución Española, así como a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, por lo que resulta evidente, como ha indicado la doctrina, que España aprovechó “el trampolín político” que le brindaba esta sentencia del TJUE para implementar la prestación por desempleo en el sector del trabajo doméstico, “a pesar de que contaba con suficientes mimbres” como para haberlo establecido así desde el comienzo de la ordenación de su régimen jurídico<sup>38</sup>. De hecho, la propia exposición de motivos del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, se hace eco de esta Sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 al indicar, tras reproducir algunas de sus principales argumentaciones, que la misma tenía *“una trascendencia especial”* porque, a diferencia de otros asuntos que, en el ámbito de la aplicación de la Directiva 79/7/CEE habían planteado los órganos jurisdiccionales españoles ante el TJUE, *“la mayor afectación femenina en el caso de las normas aplicables al sector del trabajo al servicio del hogar familiar resulta indudable”*.

---

<sup>37</sup> De acuerdo con la argumentación del Gobierno español y de la TGSS, la decisión de política legislativa de excluir de la protección contra el desempleo a los empleados de hogar estaba ligada a las peculiaridades de este sector profesional, afirmando a tal efecto que *“la relación laboral de estos trabajadores se caracteriza porque su empleador no es un empresario profesional, sino un cabeza de familia que no obtiene un beneficio por el trabajo por cuenta ajena de dichos empleados, y por el hecho de que dicha relación se desarrolla en el ámbito del hogar familiar, lo que dificulta tanto la comprobación de los requisitos para el acceso a las prestaciones de desempleo como las inspecciones, debido a la inviolabilidad del domicilio”*.

<sup>38</sup> 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. VI, núm. 2, 2022, p. 136.

4.- La determinación de la situación legal de desempleo en el ámbito del trabajo doméstico.

Para poder acceder a las prestaciones por desempleo, el art. 266.c) de la LGSS establece como condición fáctica inexcusable la necesidad de “*encontrarse en situación legal de desempleo*”, por lo que, antes de analizar el régimen jurídico de la protección por desempleo de las personas al servicio del hogar familiar, resulta obligado detenerse en la forma en que el legislador español ha configurado la situación legal de desempleo en el ámbito del trabajo doméstico.

A tal fin, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, añadió un nuevo párrafo 8º al artículo 267.1.a) de la LGSS según el cual se encontrarán en situación legal de desempleo las personas trabajadoras 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*”.

Aunque eso implica *a priori* una delegación a la potestad reglamentaria, lo cierto es que será el propio legislador quien, a través del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, acometa en primera instancia la delimitación de la situación legal de desempleo en el ámbito del trabajo doméstico mediante la reforma de dicho precepto reglamentario, dedicado a regular la extinción del contrato de trabajo doméstico. Así, como se indica en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, el legislador realiza una “*intensa remodelación*” de la citada disposición reglamentaria que tiene como objetivo la eliminación de “*la mayoría de las diferencias que existían con anterioridad y que hacían que la protección frente al despido sin causa fuera muy inferior a la establecida para el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena*”.

La principal medida adoptada en ese sentido es, sin duda, la eliminación de la figura del desistimiento, que era, como ya dejamos apuntado, una modalidad de extinción del contrato de trabajo exclusivamente aplicable en el ámbito del trabajo doméstico y en la relación laboral especial de alta dirección<sup>39</sup>, que no tenía justificación alguna en el primer caso porque entrañaba una diferencia de trato que perjudicaba seriamente a las personas dedicadas al trabajo doméstico, causando desprotección, discriminación y una mayor precariedad y vulnerabilidad de este colectivo. Así se encargaba de advertirlo la propia exposición de motivos del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, recordando la reiterada Jurisprudencia del Tribunal Supremo donde se venía a constatar que las personas al servicio del hogar familiar disfrutaban de una tutela de derechos fundamentales muy inferior a la que se prevé en la relación laboral común, como en el caso de la inaplicación en caso de desistimiento, precisamente, del principio de nulidad objetiva del despido de la trabajadora embarazada.

Teniendo en cuenta, pues, que la especial condición de la persona empleadora no puede implicar la desprotección de la persona trabajadora al servicio del hogar familiar, se suprime esa privilegiada vía intermedia de extinción del contrato de trabajo doméstico

---

<sup>39</sup> Vid., a este respecto, el art. 11 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. La justificación de la figura del desistimiento en este caso viene dada por la especial relación de confianza recíproca que existe entre el alto directivo y la Empresa contratante, “*derivada de la singular posición que el directivo asume en el ámbito de la Empresa en cuanto a facultades y poderes*”, tal como se indica en el preámbulo de esta norma.

que representaba la figura del desistimiento mediante una regulación mucho más precisa de sus causas de extinción. De ese modo, además de las causas comunes previstas en el art. 49.1 ET, el contrato de trabajo doméstico sólo podrá extinguirse por alguna de las causas específicas enumeradas en el art. 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que son las siguientes:

- a) La disminución de los ingresos de la unidad familiar o el incremento de su gastos por circunstancia sobrevenida, como sucedería en el caso de que la persona empleadora perdiera su empleo o fuese declarada en situación de incapacidad permanente para el trabajo.
- b) La modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifiquen el hecho de prescindir de la persona trabajadora del hogar, como ocurriría, por ejemplo, si las tareas de cuidado de algún miembro de la unidad familia encomendadas a la persona empleada son asumidas por una entidad pública o dejan de ser necesarias.
- c) El comportamiento de la persona trabajadora que “*fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora*”, lo que también debería justificarse “*en base a unas circunstancias valorables objetivamente*”, tal como se indica en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre.

Tal como se venía exigiendo en relación con el desistimiento desde la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, la decisión de extinguir el contrato de trabajo doméstico por cualquiera de estas tres causas deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión. Se mantiene asimismo, tal como quedó establecido en el año 2011, la necesidad de poner a disposición de la persona empleada de hogar una indemnización de doce días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades<sup>40</sup>.

En lo que respecta al preaviso exigido por el Convenio 189 de la OIT, el legislador ha decidido mantener también la regulación precedente, por lo que, como regla general, el preaviso será de siete días, salvo en aquellos casos en que la prestación de servicios haya superado la duración de un año, en cuyo caso la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso de, como mínimo, veinte días, computados desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción. Si la persona empleada de hogar presta servicios a jornada completa tendrá derecho durante el período de preaviso y sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo. Se mantiene también la posibilidad de sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

En el caso de las personas empleadas de hogar internas, el legislador ha decidido mantener también sin mejora ni alteración alguna la prohibición de adoptar la decisión extintiva “*entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente*”, con la finalidad, impuesta por el Convenio 189 de la OIT, de permitirles buscar un nuevo empleo y alojamiento. Dicha prohibición no resultará operativa, en cualquier caso, cuando la extinción del

---

<sup>40</sup> Conviene recordar que, hasta el año 2011, la indemnización por desistimiento era tan sólo de siete días por año de servicio.

contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza, lo que, a nuestro juicio, también deberá ser demostrado por la persona empleadora con razones objetivamente valorables.

También resulta claro, en fin, que el incumplimiento del requisito relativo a la forma escrita de la comunicación de extinción o de la puesta a disposición de la indemnización prevista, conducirá a la aplicación del régimen extintivo común previsto en el art. 49.1 ET, puesto que el art. 11.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, sigue manteniendo la presunción de que la persona empleadora “*ha optado*” por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el ET. Presunción que ha de entenderse de carácter *iuris tantum*, puesto que no resulta aplicable en caso de no concederse el preaviso y puede ser desvirtuada cuando se demuestre un error excusable en el cálculo de la indemnización<sup>41</sup>.

Conviene advertir, por último, que, a diferencia de lo que sucedía en la regulación precedente, donde no resultaban aplicables tres de las causas de extinción previstas en el art. 49.1 ET, como eran la fuerza mayor, el despido colectivo y las causas objetivas legalmente procedentes, con la nueva regulación del art. 11.1 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, son aplicables todas las causas de extinción estatutariamente establecidas, incluyendo obviamente, como se viene exigiendo en el marco de la OIT, la extinción “*por voluntad del trabajador*” fundamentada en un incumplimiento contractual de la persona empleadora.

En su intento de equiparar las condiciones laborales de las personas empleadas de hogar con las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, el legislador también modificó el art. 33.2 ET para extender la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) al ámbito del trabajo doméstico, de modo que también se abonarán indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de las personas trabajadoras a quienes se les extinga su contrato doméstico en virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. Para ello, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, tuvo que abordar las pertinentes modificaciones del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, determinando a tal efecto que el importe de la cuantía a abonar por parte del FOGASA en caso de extinción del contrato de trabajo doméstico por alguna de las tres causas previstas en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, se calculará “*a razón de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores 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*”.

Ni que decir tiene que las indemnizaciones que habrá de reconocérsele a las personas empleadas de hogar cuyo contrato doméstico se extinga por cualquiera de las causas

---

<sup>41</sup> Ello sin perjuicio, obviamente, “*de la obligación de la persona empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta*”, tal como se indica en el segundo inciso del segundo párrafo del art. 11.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre.

previstas en el art. 49.1 ET serán las previstas en cada caso para cualquier trabajador por cuenta ajena. En cualquier caso, todo ello implica, como se indica ahora en el art. 11. Uno. d) del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que las personas empleadoras estarán obligadas a cotizar por las personas trabajadoras en el hogar familiar con las que esté vinculada en virtud de un contrato de trabajo doméstico.

En definitiva, la comunicación por escrito a la persona empleada de hogar de la decisión de extinguir el contrato de trabajo doméstico por alguna de las tres causas previstas en el art 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, o la documentación acreditativa que proceda en caso de resultar aplicable alguna de las causas de extinción previstas en el art. 49.1 ET, habilitarán a la persona empleada de hogar para justificar el hecho de encontrarse en situación legal de desempleo y solicitar, si cumple los demás requisitos exigidos por el art. 266 de la LGSS, la prestación o subsidio por desempleo que corresponda, cuestión que pasamos a analizar seguidamente.

5.- El régimen jurídico de las prestaciones por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar.

Con el reconocimiento del derecho a protección por desempleo a las trabajadoras y trabajadores domésticos, el legislador tenía que afrontar necesariamente las necesarias modificaciones de la LGSS, especialmente en lo relativo a las reglas de cotización por desempleo, el régimen de bonificaciones de cuotas aplicable a las personas que tengan contratada o contraten a una persona trabajadora al servicio del hogar, las funciones de la Agencia Española de Empleo<sup>42</sup> y las posibles peculiaridades en materia de acción protectora. Sin embargo, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, no ha sido demasiado explícito al respecto, por lo que muchos de los interrogantes que podría suscitar la aplicación al sector del empleo doméstico de las prestaciones por desempleo hay que deducirlas por analogía con lo establecido en la LGSS para las personas trabajadoras integradas en el Régimen General de la Seguridad Social.

5.1. Las reglas de cotización por desempleo.

Por lo que respecta a la determinación de las bases de cotización por desempleo, conviene tener en cuenta que, hasta el año 2023, se ha venido aplicando lo dispuesto en la Disposición transitoria decimosexta de la LGSS, donde quedó establecido un sistema de cotización basado en una escala de bases de cotización que variaba en función de las retribuciones mensuales percibidas por las personas empleadas de hogar. Se trataba, por tanto, de un sistema de bases de cotización *tarifadas* que será sustituido a partir del año 2024 por lo dispuesto con carácter general en el art. 147 LGSS, sin que la cotización resultante “*pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente*”<sup>43</sup>. Ahora bien, en dicha Disposición transitoria decimosexta de la LGSS sólo se hace referencia expresa a las bases de cotización “*por contingencias comunes y profesionales*”, por lo que, en un primera lectura rápida, cabe preguntarse si el legislador se ha olvidado de

---

<sup>42</sup> Es la nueva denominación dada al ya extinto *Servicio Público de Empleo Estatal* por el art. 18 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

<sup>43</sup> Tal como se establece en el apartado 4º, del punto 1.a) de la Disposición transitoria decimosexta de la LGSS, con la redacción dada por Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, que desplazó hasta el año 2024 la previsión de aplicar el art. 147 LGSS.

indicar cómo se determinará la base de cotización por desempleo en el ámbito del trabajo doméstico.

La respuesta no puede ser otra, una vez superada la sorpresa inicial, que acogerse a lo dispuesto en el art. 19.3 de la LGSS, donde se indica que la base de cotización para la contingencia de desempleo, “*en todos los regímenes de la Seguridad Social que tengan cubierta la misma*”, será la correspondiente a la base de cotización por contingencias profesionales. Y lo mismo cabe decir en el caso de la determinación de la base de cotización para la aportación al FOGASA. Esa fue, como no podía ser de otro modo, la solución adoptada por la Disposición transitoria segunda del propio Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, al indicar que la cotización por desempleo y FOGASA de las personas incluidas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar sería obligatoria “*a partir del 1 de octubre de 2022*”, estableciendo en consonancia con ello que, “*hasta el 31 de diciembre de 2022*”, las bases de cotización por desempleo y FOGASA en este sistema especial “*serán las correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*”.

Parece claro, pues, que a partir del año 2024 la base de cotización por desempleo y FOGASA en el sector del trabajo doméstico será la correspondiente a la base de cotización por contingencias profesionales, cuya determinación se regirá por lo dispuesto en el art. 147 de la LGSS para todas las personas trabajadoras por cuenta ajena. De ese modo, la base de cotización por desempleo en el ámbito del empleo doméstico también estará constituida por la “*remuneración total*”, ya sea en metálico o en especie, que las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar tengan derecho a percibir con carácter mensual, o las que efectivamente perciban, quedando excluidos tan solo los conceptos enumerados en el art. 147.2 de la LGSS, salvo las horas extraordinarias, que también se incluirán en la base de cotización por desempleo y FOGASA.

Resultará particularmente relevante a tal efecto lo dispuesto en el art. 43.2 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. Se exige en dicho precepto reglamentario que en las solicitudes de alta de personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar deberán figurar, necesariamente, además de los datos establecidos con carácter general, tanto el código de la cuenta de la entidad financiera donde se domicilie el pago de la cotización, como “*los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo del mismo*”, lo que incluye el número de horas de trabajo mensuales y semanales, el importe del salario pactado por hora o con carácter mensual y la parte proporcional de las pagas extraordinarias. En el caso de las empleadas de hogar internas, habrá de quedar reflejado también “*el importe del salario mensual acordado en especie*”, la existencia o no de pacto de horas de presencia, las horas de pernocta acordadas y la retribución por hora pactada.

En estos casos en que el hecho de residir en el mismo lugar donde se realiza la prestación laboral puede ser considerado como una forma de pago en especie, la TGSS tendría que estar especialmente vigilante, a nuestro juicio, a la hora de controlar que el precio pactado en concepto de *habitación* no supere el 30 % de las percepciones salariales de la empleada de hogar interna, tal como exige el art. 26.1 ET.

En lo que respecta al tipo de cotización aplicable, la Disposición transitoria decimosexta de la LGSS indica que para la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial se aplicarán los tipos de cotización que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Si tomamos como referencia lo dispuesto en la vigente LPGE, el tipo de cotización por desempleo en el sector del trabajo doméstico será del 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 sostenimiento del FOGASA será del 0,20 %, corriendo a cargo exclusivo del empleador<sup>44</sup>.

Para hacer más liviana la carga económica que para los titulares del hogar familiar supondrá esta cotización por desempleo y FOGASA, la Disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, ha establecido el “derecho” a una bonificación del 80 por ciento 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 Seguridad Social. 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.

Conviene advertir, por último, que el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, ha suprimido también la injustificable diferencia de trato que existía entre las personas empleadas de hogar que prestaban servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora y las empleadas domésticas a tiempo completo<sup>45</sup>, puesto que a aquéllas se le exigía solicitar su propia afiliación y alta en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, lo que a efectos de cotización implicaba la asunción por parte de la persona empleada de hogar a tiempo parcial de la obligación de cotizar<sup>46</sup>, situando a esta en una posición similar, en materia de encuadramiento y cotización, a la de un trabajador autónomo<sup>47</sup>. De ese modo, a partir del día 1 de enero de 2023, tal como indica la Disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, serán las personas empleadoras, titulares del hogar familiar, las que asuman 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, lo que supone volver a lo dispuesto en su día por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que suprimió

---

<sup>44</sup> 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.

<sup>45</sup> Lo que se ha hecho mediante la modificación del art. 43.2 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, y la consecuente derogación expresa del artículo 34 bis del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

<sup>46</sup> Vid., sobre ello, Lozano Lares, Francisco. Los déficits de protección social del trabajo femenino, cit., pp. 107-110.

<sup>47</sup> Ferradans Carames, Carmen. *El contrato de trabajo a tiempo parcial. Difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*. Aranzadi Thomson Reuters. Cizur Menor (Navarra). 2006, pp. 119 y ss.

esa diferencia de trato considerando que, con independencia de la extensión de su prestación laboral y de que tengan uno o varios empleadores, todas las personas empleadas de hogar son contratadas por cuenta ajena, siendo, por tanto, merecedoras del mismo tratamiento jurídico<sup>48</sup>.

## 5.2. El contenido y alcance de la acción protectora.

Como hemos podido comprobar, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, no ha sido demasiado explícito a la hora de regular la cotización por desempleo en el ámbito del trabajo doméstico, por lo que su régimen jurídico hemos tenido que deducirlo de las escuetas previsiones remisorias del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, y de las genéricas disposiciones establecidas en la LGSS para todas las personas trabajadoras por cuenta ajena. Pues bien, en lo que respecta al contenido y alcance de la protección por desempleo el legislador ha sido mucho más parco aún, puesto que se ha limitado a indicar que se suprime la letra d) del artículo 251 de la LGSS, donde se decía que “*la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo*”. Ha de entenderse, por tanto, que 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 quepa aplicar modalización ni restricción alguna.

Aunque no podamos analizar aquí en toda su extensión el régimen jurídico de la protección por desempleo, vamos a hacer una rápida exégesis de sus principales notas configuradoras, lo que nos permitirá visualizar el alcance real de la extensión al sector del trabajo doméstico de la protección por desempleo. Así, en lo que respecta a los requisitos necesarios para tener derecho a las prestaciones por desempleo, resulta evidente que, además de la necesidad de estar en situación de desempleo, las personas empleadas de hogar tendrán que cumplir los otros cinco requisitos exigidos por el art. 266 LGSS para poder ser persona beneficiaria de las prestaciones por desempleo.

Para empezar, las trabajadoras y trabajadores domésticos habrán de estar afiliadas y en situación de alta o situación de asimilación al alta en el Sistema Especial de Empleados de hogar, pero este requisito de encuadramiento no puede ser considerado como imprescindible, puesto que en materia de desempleo rigen los principios de alta presunta y automaticidad de las prestaciones establecidos en los arts. 166.4 y 281 de la LGSS. O sea, que aun en aquellos casos en que la persona empleadora, titular del hogar familiar, no hubiera afiliado o dado de alta a la persona empleada de hogar, o no hubiera cotizado por ella, la Agencia Española de Empleo tendrá que abonar las prestaciones por desempleo que resulten procedentes, sin perjuicio de las sanciones administrativas y de la responsabilidad prestacional que haya de exigirse a la persona titular del hogar familiar que resulte incumplidora.

Las trabajadoras y trabajadores domésticos también tendrán que inscribirse como demandantes de empleo en el servicio público de empleo autonómico que resulte competente. Como es sabido, se trata de un requisito de adquisición y de mantenimiento de la prestación por desempleo, puesto que la inscripción como demandante de empleo debe mantenerse “*durante todo el período de duración de la prestación como requisito*

---

<sup>48</sup> García González, Guillermo. La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro, cit., p. 203.

*necesario para la conservación de su percepción*”, quedando suspendida la percepción de la prestación por desempleo en caso de incumplimiento de este requisito<sup>49</sup>.

Dicha inscripción conlleva asimismo la obligación de suscribir el denominado “*acuerdo de actividad*” previsto en el artículo 3.f) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, donde se entiende por tal el documento mediante el cual “*se establecen derechos y obligaciones entre la persona demandante de los servicios públicos 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*”. Conviene advertir que entre las obligaciones que integran el acuerdo de actividad se encuentra la necesidad de aceptar toda colocación que se considere adecuada, entendiéndose como tal, en primer lugar, “*la colocación en la profesión demandada por la persona trabajadora*”, de acuerdo con su formación, características profesionales, experiencia previa o intereses laborales, y, asimismo, aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas<sup>50</sup>. Y también se hará extensible a las personas empleadas de hogar las restantes obligaciones establecidas en el art. 299 de la LGSS para toda persona solicitante o beneficiaria de prestaciones por desempleo<sup>51</sup>, como, entre otras, cotizar por la aportación obrera a la contingencia de desempleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes o renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda.

A las personas al servicio del hogar familiar también les resultará aplicable, obviamente, 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.

Y, como no podía ser de otro modo, las trabajadoras y trabajadores domésticos deberán poder acreditar, en fin, 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. A efectos de determinación de este requisito de carencia, hay que entender que en el sector del empleo doméstico también se aplicarán las reglas de cómputo establecidas en el art. 269 de la LGSS y en el concordante art. 3 del Real Decreto 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.

Particularmente significativa será la aplicación de las reglas de cómputo establecidas en caso de contrataciones a tiempo parcial si tenemos en cuenta que “la mayoría de los contratos de trabajo doméstico son de tiempo parcial”, siendo sumamente frecuente el trabajo por horas y para varios domicilios, con jornadas muy breves en cada uno de

---

<sup>49</sup> Segundo párrafo del art. 268.1 LGSS.

<sup>50</sup> Tal como aparece conceptualizado en el art. 3.g) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, a la que se remite el art. 301 LGSS, tras la redacción dada por dicha Ley.

<sup>51</sup> Con la redacción dada por Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

ellos<sup>52</sup>. Así, de acuerdo con lo establecido en el art. 3.4 del citado Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, si las cotizaciones corresponden a trabajos a tiempo parcial realizados al amparo del art. 12 ET, entre los que, sin duda, han de incluirse los realizados por las trabajadoras y trabajadores domésticos, habrá de computarse todo el período durante el que la persona empleada de hogar 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*”. Ahora bien, parece claro que, cuando se tenga concertados simultáneamente varios contratos de trabajo doméstico a tiempo parcial para distintas personas empleadoras, si se accede a la situación legal de desempleo a consecuencia de la extinción de uno de los contratos de trabajo a tiempo parcial, manteniéndose los restantes contratos de trabajo domésticos a tiempo parcial, sólo se podrá tener en cuenta, a efectos de cómputo del período mínimo de cotización exigido, las cotizaciones acreditadas en el contrato de trabajo doméstico que se haya extinguido.

En lo que respecta a la determinación de la cuantía de la prestación por desempleo, la equiparación con las personas trabajadoras por cuenta ajena también ha de ser plena, por lo que el sector del trabajo doméstico se regirá por las genéricas reglas de cálculo establecidas en el art. 270 de la LGSS. La base reguladora estará constituida, pues, por el promedio de bases de cotización por desempleo de los últimos seis meses de trabajo doméstico realizados, 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 por ciento a partir del día ciento ochenta y uno), sin que la cuantía obtenida pueda superar los límites máximo y mínimo contemplados en el art. 270.3 de la LGSS. Particularmente relevante resultará en el sector del empleo doméstico lo dispuesto en el art. 270.4 de la LGSS, en virtud del cual si la persona empleada de hogar pierde uno de los contratos de trabajo domésticos que tenía concertados, la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases por las que se haya cotizado a efectos de desempleo en todos los trabajos a tiempo parcial que se hayan venido simultaneando durante los últimos ciento ochenta días del período de seis años que se toma como referencia. En estos casos, las cuantías máxima y mínima del importe de la prestación por desempleo se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas en los trabajos que se hayan venido simultaneando.

Tampoco habrá diferencia alguna en relación con la duración del período de percepción de la prestación por desempleo, que se obtendrá en función de los períodos de trabajo doméstico cotizados en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo de acuerdo con la escala prevista en el art. 269.1 LGSS, en cuyo primer tramo se exigen 360 días cotizados como mínimo para poder tener derecho a 120 días de prestación por desempleo. Como es sabido, el período máximo de percepción es de 720 días (dos años), al que se tendría derecho cuando se acrediten 2.160 días de cotización (seis años).

La extensión al ámbito del trabajo doméstico de la protección por desempleo implica asimismo que las trabajadoras y trabajadores al servicio del hogar familiar podrán ser potenciales personas beneficiarias de los subsidios por desempleo, pudiendo acogerse

---

<sup>52</sup> Sanz Sáez, Concepción. Opus cit., p. 75.

tanto al subsidio 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<sup>53</sup>.

Especialmente relevantes resultarán en el sector del empleo doméstico, por último, las reglas de compatibilidad de las prestaciones por desempleo previstas en el art. 282.1 de la LGSS y el concordante art. 15 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, donde se contempla la compatibilidad de la prestación y el subsidio por desempleo con el trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo parcial. La aplicación de dichas reglas al ámbito del trabajo doméstico pueden dar lugar a diversas situaciones que pasamos a exponer. Hay que tener en cuenta, en primer lugar, que cualquier persona trabajadora por cuenta ajena que esté percibiendo una prestación o subsidio por desempleo, sea cual sea el sector de actividad donde lo haya generado, podría trabajar en teoría como empleada o empleado de hogar a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio que viniera percibiendo la parte proporcional al tiempo trabajado. Por otra parte, si una persona empleada de hogar viene realizando un trabajo doméstico a tiempo completo y otro a tiempo parcial y pierde este último, no podrá percibir prestación o subsidio por desempleo, pero si pierde el trabajo a tiempo completo sí que tendría derecho a solicitar y percibir la prestación o subsidio por desempleo que pudiera corresponderle, deduciéndose de su cuantía la parte proporcional al tiempo trabajado.

Y en aquellos casos en que la persona empleada de hogar haya concertado dos contratos de trabajo a tiempo parcial, la pérdida de uno de ellos le daría derecho, si cumple los requisitos exigidos, a percibir la prestación o subsidio por desempleo que proceda, deduciéndose también de su importe la parte proporcional al tiempo trabajado. Ahora bien, si luego obtiene un nuevo trabajo a tiempo parcial, este sería incompatible con la prestación o subsidio reconocido en virtud de lo dispuesto en el art. 15.4 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, lo que en el sector del trabajo doméstico puede resultar contraproducente si tenemos en cuenta, como ya hemos indicado, lo habitual que resulta en este ámbito simultanear más de dos contratos de trabajo a tiempo parcial en diversos domicilios con jornadas diarias de muy corta duración. Las retribuciones percibidas en estos casos suelen ser tan exiguas que, en aras de una mayor dignificación laboral del empleo doméstico, bien podría estipularse la compatibilidad de la prestación o subsidio por desempleo con la realización de dos o más contratos de trabajo domésticos a tiempo parcial con jornadas diarias de corta duración.

## Bibliografía.

Ferradans Carames, Carmen. *El contrato de trabajo a tiempo parcial. Difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad*. Aranzadi Thomson Reuters. Cizur Menor (Navarra). 2006.

---

<sup>53</sup> La doctrina se ha hecho eco también de otras reglas de “aplicación uniforme” entre los trabajadores por cuenta ajena y las personas empleadas de hogar como las relativas a las normas de concatenación de la prestación por desempleo con el subsidio por incapacidad temporal y las prestaciones por nacimiento y cuidado de menores. Vid., sobre ello, Salas Porras, María. La jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo como motor de las reformas legislativas: prestación por desempleo y servicio doméstico, cit., p. 142.

García González, Guillermo. La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*. Vol. 4, Nº 8, 2011.

Grau Pineda, Carmen. De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. *Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social*. Vol. 9, nº 2, 2019.

Lozano Lares, Francisco. Los déficits de protección social del trabajo femenino. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 58, 2021

OIT (2022). *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*. Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª Reunión. Oficina Internacional del trabajo, Ginebra.

OIT (2021). *Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*. International Labour Office. Geneva.

OIT (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT (2012). *Dar un rostro humano a la globalización. Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT (2010). *Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV (2)*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT (2010). *Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV (1)*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Ramírez Machado, José María. Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective. *ILO. Conditions of work and employment Series*, nº 7, 2003.

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. VI, núm. 2, 2022.

Sanz Sáez, Concepción. *La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición definitiva del Régimen Especial de la Seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema Especial: análisis actual y de futuro*. Bomarzo, Albacete, 2017.

Vela Díaz, Raquel. Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011 (núm. 189), *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, 2019.