



**EL RÈGIM LABORAL ESPECIAL DE LES PERSONES  
TREBALLADORES AL SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR  
DESPRÉS DE L'APROVACIÓ DEL REIAL DECRET-LLEI 16/2022,  
DE 6 DE SETEMBRE, PER A LA MILLORA DE LES  
CONDICIONS DE TREBALL I DE SEGURETAT SOCIAL DE LES  
PERSONES TREBALLADORES AL SERVEI DE LA LLAR**

Alumna: Ñuma Aisatou Waggeh Suhu

Tutor: Dr. Ferran Camas Roda

Treball Final de Grau

Facultat de Dret

Grau en Dret

Curs 2022/2023

Convocatòria de maig

Universitat de Girona

## ÍNDIX

1. PRESENTACIÓ .....	4
2. LA CONCURRÈNCIA DEL RÈGIM LABORAL GENERAL I ELS RÈGIMS ESPECIALS .....	6
3. EL CONVENI NÚMERO 189 DE L'ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL SOBRE EL TREBALL DECENT PER LES TREBALLADORES I TREBALLADORS DOMÈSTICS I LA RECOMANACIÓ NÚMERO 201 QUE EL COMPLEMENTA .....	10
4. ANÀLISI DEL RÈGIM LABORAL ESPECIAL DELS TREBALLADORS AL SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR .....	13
4.1 Subjectes i objecte de la relació laboral .....	13
4.1.1 Subjectes .....	13
4.1.2 El servei de la llar familiar, un sector altament feminitzat .....	13
4.1.3 Objecte .....	14
4.2 El contracte laboral .....	16
4.2.1 La forma del contracte .....	16
4.2.2 La durada i el tipus del contracte .....	18
4.2.3 La subrogació contractual.....	18
4.3 El contingut de la relació laboral .....	21
4.3.1 Drets i deures de la part treballadora .....	21
4.3.2 Retribució i temps de treball .....	22
4.4 Extinció de la relació laboral .....	24
5. EL SISTEMA ESPECIAL DE SEGURETAT SOCIAL DELS TREBALLADORS AL SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR .....	27
5.1 Inclusió del Sistema Especial de Seguretat Social dels treballadors al servei de la llar al Règim General de la Seguretat Social .....	27
5.2 Afiliació, altes, baixes i variació de dades dels treballadors de la llar .....	27
5.3 Prestacions del Sistema Especial de Seguretat Social dels treballadors de la llar. Especial atenció a la prestació per desocupació .....	29
5.4 Beneficis en la cotització dels empresaris al Sistema Especial de Treballadors de la Llar .....	30
6. PROTECCIÓ DEL FONS DE GARANTIA SALARIAL .....	31
7. LA SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTÍCIA DE LA UNIÓ EUROPEA DE 24 DE FEBRER DE 2022 .....	33

8. CONCLUSIONS .....	37
9. BIBLIOGRAFIA .....	40
10. LEGISLACIÓ I INSTRUMENTS INTERNACIONALS.....	41
11. JURISPRUDÈNCIA.....	42

**ABREVIATURES**

DA

ET

FOGASA

LGSS

OIT

RD

RDL

TGSS

TJUE

TRLISOS

**SIGNIFICAT**

Disposició Addicional

Estatut dels Treballadors

Fons de Garantia Salarial

Llei General de la Seguretat Social

Organització Internacional del Treball

Reial Decret

Reial Decret Legislatiu

Tresoreria General de la Seguretat Social

Tribunal de Justícia de la Unió Europea

Text Refós de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social

## **1. PRESENTACIÓ**

Sempre he estat interessada a conèixer la normativa laboral i arribada a la meitat del Grau, em vaig poder familiaritzar amb el món del Dret del Treball i de Seguretat Social, coneixent particularment els drets i deures dels treballadors i dels empresaris vinculats en virtut d'una relació laboral general regida per l'Estatut dels Treballadors. Malgrat això, tenia la voluntat d'indagar sobre els règims especials que menciona l'article 2.1 de l'Estatut dels Treballadors, especialment, el dels treballadors al servei de la llar familiar establerts a l'apartat b.

Són moltes les famílies espanyoles que tenen o han tingut alguna vegada un treballador o treballadora al servei de la seva llar. La majoria dels treballadors són dones immigrants, una d'elles, la meva mare.

Els motius pels quals he tingut la necessitat d'estudiar el règim laboral especial de les persones treballadores al servei de la llar familiar regulat al Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar són l'abundància de treballadors al servei de la llar en tot l'Estat Espanyol i el frau que es dona per part dels empresaris en la contractació d'aquests, ja que molts d'ells no estan contractats formalment i, a més, el col·lectiu que acostuma a desenvolupar aquests serveis són persones vulnerables, especialment, dones immigrants com la meva mare.

Un règim que, tot i que la meva mare s'ha dedicat durant més de 15 anys a la realització de tasques als habitatges dels seus empresaris, no tenia idea de l'existència d'aquest, ni dels drets que concerneixen aquest col·lectiu... De manera que m'he vist obligada a conèixer aquesta regulació i tinc l'oportunitat d'exposar els meus estudis a la confecció d'aquest Treball Final de Grau.

D'aquesta manera, l'objectiu d'aquest Treball Final de Grau és analitzar l'entramat de normes que són d'aplicació als treballadors al servei de la llar familiar i als respectius empresaris units per una relació laboral de caràcter especial, conèixer els drets i deures d'ambdues parts, així com estudiar el règim de contractació i el de Seguretat Social dels treballadors.

Així doncs, en les pròximes pàgines s'exposa una anàlisi del règim laboral especial dels treballadors al servei de la llar familiar, fent referència a les previsions regulades al Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, les modificacions que introdueix el Reial Decret-Llei 16/2022, de 6 de setembre, per la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar familiar, el Conveni de l'Organització Internacional del Treball número 189 sobre el treball decent per les treballadores i treballadors domèstics, i finalment, un resum analític de la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 24 de febrer de 2022, degut a la transcendència jurídica que ha tingut a l'Ordenament Jurídic espanyol.

En particular, en primer lloc, s'estudia l'existència del règim laboral general i els règims laborals especials previstos a l'article 2 de l'Estatut dels Treballadors, fent referència a la normativa que regula cada un d'aquells. Seguidament, es fa una breu elusió al Conveni de l'Organització Internacional del Treball número 189 sobre el treball decent per les treballadores i treballadors domèstics, així com a la Recomanació número 201 que el complementa. En tercer lloc, s'expliquen les particularitats del contracte i dels drets i deures dels treballadors i empresaris, fent especial referència al règim d'extinció del contracte de treball. A continuació, es dedica un apartat a l'anàlisi del Sistema Especial de Seguretat Social dels Treballadors de la Llar i, en especial, a la prestació per desocupació. Posteriorment, s'explica la modificació de la previsió de cotització al Fons de Garantia Salarial i finalment, es recull, com s'acaba d'indicar, una explicació de la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 24 de febrer de 2022.

## **2. LA CONCURRÈNCIA DEL RÈGIM LABORAL GENERAL I ELS RÈGIMS ESPECIALS**

La relació individual de treball entre el treballador per compte aliena i l'empresari, es regula al Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors. Així ho indica l'article 1.1 de l'Estatut, on s'estableix que la llei serà d'aplicació a aquells treballadors per compte aliena que prestin serveis dins l'àmbit d'organització i ordenació d'una persona física o jurídica, és a dir, l'empresari, i a canvi d'un salari.

Per tant, com a regla general, qualsevol treballador que efectui serveis que compleixin les característiques anteriorment esmentades, es regirà per l'Estatut dels Treballadors.

Aquest règim laboral no serà d'aplicació a la relació de servei dels funcionaris públics, les prestacions personals obligatòries (com ho seria una pensió d'aliments), l'encàrrec de conseller o membre d'un òrgan d'administració d'una societat, els prestats per simple benevolència, els treballs familiars realitzats per parents convivents de l'empresari (com el cònjuge, descendents, ascendents i altres parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat) i la d'aquells que duguin a terme una activitat mercantil per compte d'un empresari, quan assumeixin ells mateixos el risc de l'operació, d'acord amb l'article 1.3 de l'Estatut dels Treballadors. Es tracta d'unes relacions excloses de l'àmbit d'aplicació perquè en la majoria dels casos mancarien alguna de les característiques de la definició de relació laboral que ofereix l'article 1.1 ET/2015<sup>1</sup>.

Així mateix, cal parlar de l'existència de les anomenades "relacions laborals de caràcter especial". L'Estatut no les regula, sinó que tan sols es limita a elaborar una llista de les relacions laborals especials a l'article 2.1 i en l'apartat següent mana el respecte dels drets constitucionals en la regulació d'aquests règims.

L'especialitat d'aquests règims es deu a certes singularitats que poden recaure tant en l'empresari com en el treballador, existint la necessitat de crear una regulació específica que s'adapti millor a les necessitats de la relació laboral, ja que, com indica el nom, és "especial"<sup>2</sup>.

Es consideren relacions laborals de caràcter especial: la del personal d'alta direcció no inclòs en l'article 1.3. c) ET/2015, regulat pel Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció; la del servei de la llar familiar, regulat pel Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar; la dels penats en les institucions penitenciàries, regulat al Reial Decret

---

<sup>1</sup> RUBERT CARDONA, "El trabajador", dins GARCÍA ORTEGA (coord.)/GOERLICH PESET (dir.), *Derecho del trabajo*, 7a ed., Tirant lo blanch, 2019, pàg. 112.

<sup>2</sup> *Ibidem*, pàg. 120.

782/2001, de 6 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels penats que realitzin activitats laborals en tallers penitenciaris i la protecció de Seguretat Social dels sotmesos a penes de treball en benefici de la comunitat; la dels esportistes professionals, regulat al Reial Decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals; la de les persones artistes professionals que desenvolupin la seva activitat en arts escèniques, musicals i audiovisuals i el de les persones que les representen comercialment, regulat pel Reial Decret 1435/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral especial dels artistes en espectacles públics; la d'aquelles persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, regulat al Reial Decret 1438/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial de les persones que intervinguin en operacions mercantils per compte d'un o més empresaris, sense assumir el risc i ventura d'aquells; la dels treballadors amb alguna diversitat funcional reconeguda i que prestin la seva activitat en centres especials d'ocupació, establert al Reial Decret 1368/1985, de 17 de juliol, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial de les persones discapacitades que treballen en centres especials d'ocupació; la dels menors internats en centres de responsabilitat penal, previst a la Llei Orgànica 6/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors i desenvolupat pel seu Reglament, aprovat pel Reial Decret 1774/2004, de 30 de juliol; la dels metges residents, previst al Reial Decret 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per la formació d'especialistes en ciències de la salut i per últim, la dels advocats que prestin la seva activitat en un despatx d'avocats, establert al Reial Decret 1331/2006, de 17 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial dels advocats que prestin serveis en despatxos, col·lectius o individuals.

La llista que ofereix l'article 2.1 ET/2015 no és exhaustiva, ja que l'apartat l estableix que també seran règims laborals especials aquells els quals així ho indiqui una llei. D'aquesta manera, podem destacar els següents règims laborals especials que no es mencionen en aquesta llista: la dels professors de religió en centres educatius públics, caràcter conferit per la Disposició Addicional Tercera de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació i desenvolupat pel Reial Decret 696/2007, d'1 de juny, pel qual es regula la relació laboral dels professors de religió; la del personal civil dels establiments militars, d'acord amb el Reial Decret 2205/1980, de 23 de juny, pel qual es regula el treball del personal civil no funcionari als establiments militars i per últim, la relació laboral especial dels treballadors que prestin serveis portuaris de manipulació de mercaderies, regulat al Reial Decret 8/2917, de 12 de maig<sup>3</sup>.

No obstant això, el règim laboral especial objecte d'estudi serà el dels treballadors al servei de la llar, previst al Reial Decret 1620/2011, modificat recentment pel Reial Decret-Llei 16/2022, de 6 de

---

<sup>3</sup> RUBERT CARDONA, *Derecho del trabajo*, *Op cit.*, pàg.. 124-126.



setembre, per la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar familiar, el qual n'exposarem les modificacions més rellevants.

Com s'ha explicat anteriorment, aquesta relació laboral parteix d'unes característiques específiques que la fan peculiar i que demanden la necessitat d'una regulació especial:

En primer lloc, s'observa el peculiar centre de treball on el treballador prestarà la seva activitat, doncs aquesta no es desenvoluparà en un establiment empresarial sinó a la "llar familiar" de l'empresari, que correspon amb el seu domicili i es podrien veure implicats drets constitucionals<sup>4</sup> com el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i el dret a la inviolabilitat del domicili, ex articles 18.1 i 18.2 CE 1978.

En segon lloc, destaca la singularitat de l'empresari, el qual en aquest règim és el titular de la llar i que normalment no serà una persona formada o professional.

En tercer lloc, la relació d'especial confiança entre el titular de la llar familiar i els treballadors, que normalment no es dona en les relacions laborals generals, perquè com he dit anteriorment, el servei es presta en un àmbit molt íntim com ho és el propi domicili.

Són aquestes les característiques principals que han donat lloc a què el legislador desplegui una regulació pròpia que neix per primera vegada amb el Reial Decret 1424/1985, d'1 d'agost, que es deroga aprovant el Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar. Darrerament, s'introdueixen rellevants modificacions pel Reial Decret-Llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar.

El Reial Decret-Llei 16/2022 s'aprova amb la finalitat de millorar les condicions de treball i de Seguretat Social d'aquest sector, eliminant aquelles previsions que situaven a aquest col·lectiu en desavantatge amb relació als treballadors del règim laboral general. No obstant això, es mantenen aquelles diferències que es justifiquen de manera raonable i objectiva per les peculiaritats d'aquest règim especial.

En aquest sentit, la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006 i l'article 157 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, prohibeixen qualsevol discriminació directa o indirecta en l'àmbit laboral, de manera que qualsevol condició que desfavorís als treballadors al servei de la llar en relació amb els treballadors del règim general, podria ser considerada discriminatòria.

---

<sup>4</sup> MERCADER UGUINA, *Lecciones de derecho del trabajo*, 12a ed., Tirant Lo Blanch, 2019, pàg. 142-143.

S'ha de tenir en compte que, com s'ha exposat anteriorment, a les relacions especials se'ls hi aplica la normativa que els hi és pròpia i, en defecte d'alguna previsió, serà d'aplicació de manera subsidiària la normativa general, és a dir, l'Estatut dels Treballadors (article 3.b RD 1620/2011).

S'observa que les relacions especials, en contraposició amb les relacions laborals generals, es dona especial importància a l'acord de voluntats entre parts treballadora i empresària<sup>5</sup>, mentre que a les segones l'Estatut dels Treballadors ofereix una única solució de manera imperativa, sense que es pugui desplaçar la normativa. Per tant, s'ofereix una major protecció en el cas de les relacions laborals de caràcter general.

Aquesta previsió, en el cas del treball domèstic, pot crear una desigualtat de drets, a causa del fet que la norma no té en compte que entre les dues parts negociants, n'hi ha una que és més dèbil, el treballador.

Així doncs, en les pròximes línies veurem una exposició detallada d'aquest règim especial, posant èmfasi a les novetats introduïdes per la modificació de l'any 2022.

---

<sup>5</sup> QUINTERO LIMA, "La -incongruente- precariedad laboral del trabajo de cuidados. La necesaria revaloración jurídica", *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, vol. 39, 2022 pàg. 62.

### **3. EL CONVENI NÚMERO 189 DE L'ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL SOBRE EL TREBALL DECENT PER LES TREBALLADORES I TREBALLADORS DOMÈSTICS I LA RECOMANACIÓ NÚMERO 201 QUE EL COMPLEMENTA**

L'Organització Internacional del Treball va adoptar en data de 16 de juny de 2011, el Conveni número 189 sobre el treball decent per les treballadores i treballadors domèstics. Després de més de 20 anys de la seva aprovació, Espanya el ratifica a través de l'Instrument d'adhesió al Conveni sobre el treball a domicili i, amb el Reial Decret-Llei 16/2022, dona compliment a les previsions previstes en aquell.

L'instrument neix amb la finalitat de visibilitzar i protegir els drets dels treballadors al servei de la llar que, com és sabut, les condicions en les quals exerceixen aquesta activitat són específiques i particulars respecte d'altres activitats laborals. Com s'ha explicat anteriorment, partim del fet que la relació laboral es desenvolupa al domicili inviolable de l'empresari, el règim d'interinitat d'alguns treballadors i la no professionalitat de l'empresari. Però, cal destacar que els serveis a la llar familiar són majoritàriament prestats per col·lectius vulnerables, normalment dones immigrants.

D'aquesta manera, el Conveni núm.189 garanteix els drets dels treballadors domèstics.

Durant la mateixa sessió, l'OIT aprova la Recomanació núm. 201 sobre les treballadores i treballadors domèstics, amb l'objecte de proporcionar pautes sobre la forma de donar compliment a les obligacions dirigides als Estats ratificants que es manen al Conveni núm. 189.

Així doncs, a continuació s'exposa una breu anàlisi dels drets dels treballadors i obligacions dels Estats Membres continguts al Conveni, així com les orientacions pràctiques que ens aporta la Recomanació.

El Conveni comença l'articulat matisant que són treballadors domèstics tant les dones com els homes que presten serveis a una llar de manera continuada i no esporàdica (article 1 Conveni núm. 189). Amb aquest precepte, es posa èmfasi el fet que tot i que la gran majoria de persones treballadores d'aquest sector són dones, els homes també són inclosos dins d'aquesta categoria laboral.

Els Estats Membres resten obligats a garantir la protecció dels drets humans del col·lectiu de treballadors domèstics, així com a possibilitar les llibertats d'associació, sindicació i negociació, a l'abolició del treball forçós i del treball infantil i a l'eliminació de qualsevol forma de discriminació en l'àmbit de l'ocupació, doncs les condicions de treball i de seguretat social dels treballadors domèstics han de ser equitatives a la de la resta de treballadors. En relació amb els treballadors

interns, s'han de promoure les mesures necessàries per assegurar la seva intimitat i privacitat (articles 3, 6 i 14.1 Conveni núm. 189).

En relació amb el dret dels treballadors i treballadores a la lliure sindicació i negociació col·lectiva, l'Organització recomana eliminar totes aquelles normes legislatives o administratives que puguin dificultar el lliure exercici d'aquells drets (article 2.a Recomanació núm. 201 OIT).

A efectes de no discriminar al col·lectiu de treballadors, els Estats han de garantir que no se'ls obligui a sotmetre's a proves de detecció d'embaràs, VIH o de qualsevol exploració mèdica que reveli condicions respecte de la seva salut (article 3.c Recomanació núm. 201 OIT).

Els treballadors al servei de la llar hauran de ser informats preferiblement per escrit, de les condicions essencials que regeixin el contracte, especialment l'inici i durada del contracte, la jornada setmanal, la remuneració, els períodes de descans diaris i setmanals i el subministrament d'allotjament, en el seu cas (article 7 Conveni núm. 189). En el cas que un treballador domèstic intern s'allotgi a la llar de l'empresari, no estarà obligat a romandre-hi en el període de vacances. A més, continuant amb els treballadors interns, es recomana als Estats Membres que aprovin les normes necessàries per a assegurar que aquests gaudeixin d'una habitació separada i privada, amb condicions de seguretat i salut òptimes. En el cas que finalitzi la relació laboral d'aquells, els empresaris hauran de concedir un temps raonable perquè romanguin al domicili mentre busquen una nova ocupació (articles 9 Conveni núm. 189 i 17 i 18 Recomanació núm. 201).

En relació amb el temps de descans, els treballadors tenen dret a un descans mínim de 24 hores setmanals consecutives (article 10.2 Conveni núm. 189).

Es consideraran hores de treball i per tant, remunerables, aquells lapses de temps en els quals el treballador, tot i no estar laborant activament, estigui obligat a romandre disponible per si l'empresari el requerís (article 10.3 Conveni núm. 189). L'article 9 de la Recomanació núm. 201 OIT determina la importància del fet que l'Estat Membre estableixi un nombre màxim d'hores de presència a la setmana.

Els Estats Membres han d'assegurar que el col·lectiu de treballadors al servei de la llar familiar tinguin accés a la justícia i a mètodes alternatius de resolució de conflictes, així com a prendre mesures per tal que la inspecció de treball i de seguretat social vetlli pel compliment dels drets que són propis a aquells (articles 16 i 17.2 Conveni núm. 189). Donades les condicions de vulnerabilitat del col·lectiu de persones que despleguen aquesta activitat, se'ls pot protegir davant de qualsevol acte

violent creant un mecanisme de denúncia d'aquestes intromissions. (article 7 Recomanació núm. 201 OIT).

El Conveni, en cap cas perjudicarà les disposicions més favorables que siguin vigents a raó d'altres convenis internacionals aplicables a aquest col·lectiu (article 19 Conveni núm. 189).

## **4. ANÀLISI DEL RÈGIM LABORAL ESPECIAL DELS TREBALLADORS AL SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR**

### **4.1 SUBJECTES I OBJECTE DE LA RELACIÓ LABORAL**

#### **4.1.1 Subjectes**

La relació laboral especial del servei de la llar familiar és aquella que estableixen el titular de l'habitatge, qui serà l'empresari, i la persona que sota la dependència d'aquell s'encarregarà de realitzar els serveis retribuïts en l'àmbit de l'habitatge familiar, el treballador (article 1.2 RD 1620/2011).

Als efectes d'aquest règim especial, serà considerat empresari el titular de la llar, quan ho sigui real i efectivament o aquell que sigui titular del domicili familiar o lloc de residència.

En aquells casos en els quals un treballador domèstic presti els seus serveis en un habitatge i els beneficiaris convivents no constitueixin una família, serà considerat empresari aquella persona el nom de la qual figuri als documents corresponents com a titular del domicili o lloc de residència o aquells qui representin als convivents (article 1.2 RD 1620/2011).

#### **4.1.2 El servei de la llar familiar, un sector altament feminitzat**

A l'inici del text, s'ha mencionat que el treball domèstic a Espanya és exercit especialment per dones, gran part d'elles, immigrants. Amb aquestes línies, s'aporten dades que corroboren aquesta afirmació a escala estatal .

Així doncs, de les estadístiques d'afiliació disponibles a la pàgina web del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions<sup>6</sup>, es constata que a 31 de desembre de 2022, les persones afiliades al Sistema Especial de Treballadors de la Llar del Règim General de la Seguretat Social era de 375.515 treballadors. D'entre aquests, 358.555 eren dones i 16.935 eren homes.

Per tant, queda corroborat que el sector del treball domèstic està altament protagonitzat per dones.

A 31 de desembre de 2022, hi havia un total de 14.058.328 nacionals i 1.633.454 d'estrangers afiliats al Règim General de la Seguretat Social, dels quals, estaven afiliats al Sistema Especial 207.015 nacionals i 168.475 estrangers, de manera que presumptament, aquest sector estaria format per un nombre més alt d'espanyols que d'immigrants, però l'Enquesta de Població Activa de l'INE revela que gran part dels treballadors domèstics, es troben en una situació laboral informal, de manera que no estarien afiliats i conseqüentment no quedarien inclosos en les estadístiques del Ministeri, doncs l'Enquesta de Població Activa constata que durant l'últim trimestre de 2022, hi havia un total de

---

<sup>6</sup> Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions. Estadístiques, pressupostos i estudis. Consultat per última vegada el 20/04/2023

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas>

543.900 treballadors domèstics, dels quals 51.800 homes i 492.200 dones. Amb aquestes xifres, es pot presumir que gairebé uns 168.385 treballadors domèstics estarien treballant en B, els quals possiblement podrien ser immigrants en situació administrativa irregular.

#### 4.1.3 Objecte

Les activitats compreses en aquest règim laboral són totes aquelles que tenen per objecte la cura i conservació de la llar familiar, com ho poden ser les tasques de neteja, ordre i manteniment de les habitacions i béns mobles de l'habitatge, així com serveis de direcció de la llar, cura i educació de les persones que conviuen al mateix, treballs de cuina, jardineria i conducció de vehicles. Per tant, qualsevol tasca que es pugui emmarcar dins del concepte de “tasca domèstica”.

Dins d'aquesta noció de “tasca domèstica” podem imaginar-nos un munt d'activitats. La jurisprudència espanyola<sup>7</sup> s'ha pronunciat en algunes ocasions sobre la subsumció d'algunes activitats dins del concepte de “domèstic”:

La cura de familiars s'inclou dins de l'àmbit d'aplicació del règim especial, fins i tot quan aquesta tingui lloc en centres residencials de persones d'edat avançada, sempre que aquest sigui el lloc de residència del beneficiari<sup>8</sup>. Així ho estableix la Sentència del Tribunal Superior de Justícia del País Basc de 9 de maig del 2000 núm. 2472/2000 (ECLI:ES:TSJPV:2000:2472). En aquest cas, es tractava d'una persona que prestava serveis d'atenció i cura a una persona malalta que tenia fixada la seva residència habitual a una habitació d'una residència clínica sobre la qual tenia un dret real d'habitació vitalici, considerant així el jutge que es tractava d'una llar familiar a efectes de la normativa reguladora de la relació laboral especial dels treballadors al servei de la llar familiar (el ja derogat Reial Decret 1424/1985 i substituït pel Reial Decret 1620/2011), ja que l'anciana podia dur a terme qualsevol tasca de la vida diària perquè disposava de lavabo, menjador i qualsevol altre equipament necessari per a la vida quotidiana. La treballadora no formava part del personal mèdic ni tenia cap classe de coneixement concernent a cures mèdiques o d'infermeria, doncs simplement es dedicava a mantenir la higiene i vestit de la malalta, prestar-li auxili assistencial (no mèdic) quan així ho sol·licitava la senyora d'edat avançada, quedant sota la dependència d'aquesta, i és per aquest motiu que se la considera empresària.

El Tribunal Superior de Justícia de Madrid, a la sentència de 3 de juliol de 2001 núm. 464/2001 (ECLI:ES:TSJM:2001:8930) va estipular que aquells treballadors que es dediquen de manera exclusiva a

---

<sup>7</sup> CALDERÓN PASTOR/MERINO HERNÁNDEZ, *Curso práctico sobre contratos de trabajo*, Aranzadi, 2016, pàg. 5-6.

<sup>8</sup> *Ídem*.

la guarda i vigilància d'una finca, estan sotmesos al règim laboral general de l'article 1.1 de l'Estatut dels Treballadors.

El mateix jutjador, en Sentència de 29 de gener de 1998 núm. 1008/1998 (ECLI:ES:TSJM:1998:1008) va dictar que els treballadors que es dediquen exclusivament als treballs de jardineria d'una finca, no es poden incloure en el règim laboral especial. Els fets de la sentència es remunten a un treballador que es dedicava al podar, regar i sembrament dels jardins de la finca, existint-hi més treballadors, sense efectuar cap mena de servei dins de l'habitatge familiar. Aquesta relació laboral no és de caràcter especial, ja que el centre de treball és una "finca d'esbarjo" i no una llar familiar, on els treballadors utilitzen maquinària com per exemple tractors per fer tallafocs.

Tanmateix, hi ha una sèrie d'activitats excloses de l'àmbit d'aplicació del règim especial, establertes a l'article 2 del Reial Decret 1620/2011. Són les relacions concertades per empreses civils o mercantils i per empreses de treball temporal, les relacions de treball dels cuidadors professionals a persones amb situació de dependència establertes per institucions públiques o privades així com la d'aquells cuidadors no professionals quan aquesta atenció sigui atorgada per familiars. Tampoc queden inclosos els serveis domèstics que prestin els familiars quan no se'ls pugui considerar assalariats d'acord amb l'Estatut dels Treballadors ni aquells prestats a títol d'amistat o simple voluntat, col·laboració i conveniència familiar.

Cal destacar una figura que ha estat patent a Europa en els últims anys, l'*au-pair*<sup>9</sup>. Es tracta d'una pràctica en la qual joves de 16 a 30 anys viatgen a l'estranger per a estudiar o treballar residint temporalment a la llar d'una família d'acollida. Aquesta família rebrà al jove a canvi que aquest compleixi tasques domèstiques. Davant l'extensió d'aquesta pràctica entre els països europeus, el Consell d'Europa va veure la necessitat d'aprovar un acord per tal d'harmonitzar les condicions que havien de regir el servei d'*au-pair*. D'aquesta manera, se celebra l'Acord Europeu sobre col·locació *Au-Pair*, fet a Estrasburg el 24 de novembre de 1969, ratificat per Espanya a través de l'Instrument de Ratificació de l'Acord Europeu sobre col·locació *Au-pair*. Aquest estableix expressament que "les persones que es col·loquen d'*au-pair*, constitueixen una categoria especial, que no és ni la d'estudiant ni la del treballador".

En conclusió, l'instrument matisa que aquells qui prestin serveis d'*au-pair* en una llar familiar on realitzaran treballs domèstics, no són considerats treballadors i per tant no s'inclouen en el règim especial de treballadors de la llar.

---

<sup>9</sup> CALDERÓN PASTOR/MERINO HERNÁNDEZ, *Curso práctico sobre contratos de trabajo*, *Op cit.*, pàg. 8.



Finalment, cal dir que tot i que la relació laboral especial es regeix pel Reial Decret 1620/2011, serà d'aplicació supletòria l'Estatut dels Treballadors en la seva totalitat en tot allò que hi sigui compatible, així com el contracte establert entre les parts i els costums professionals (article 3 RD 1620/2011).

Cal dir que no existeix cap conveni col·lectiu en aquest àmbit.

## **4.2 EL CONTRACTE LABORAL**

L'empresari, de la mateixa manera que al règim laboral general, podrà contractar treballadors de manera directa o mitjançant intermediació d'agències de col·locació o de serveis públics d'ocupació (article 4.1 RD 1620/2011). Les agències de col·locació són entitats que tenen per objecte facilitar la cerca d'ocupació per part dels treballadors, així com la cerca de treballadors per l'empresari, atenent sempre a les qualitats i coneixements d'aquells i el perfil de les vacants buscats per aquests últims (article 2.1 RD 1796/2010). A més, en l'actualitat han començat a constituir-se empreses que es dediquen a la selecció de personal al servei de la llar i posar-los a disposició dels empresaris, cobrant-los una comissió com a contraprestació, oferint inclús la substitució dels treballadors en cas que per qualsevol circumstància aquests s'haguessin d'absentar a la feina<sup>10</sup>.

En tot cas, la contractació i les ofertes d'ocupació s'hauran de basar en el principi d'igualtat (articles 4.2 i 4.3 RD 1620/2011) que proclama l'article 14 CE, sense que pugui inferir discriminació directa ni indirecta per raó de sexe, raça, ètnia, conviccions religioses, estat civil, edat, llengua, orientació sexual, ideologia, discapacitat, opinió política, condició social, afiliació sindical ni qualsevol causa anàloga<sup>11</sup>. Cordero Gordillo, puntualitza que els treballadors domèstics són un col·lectiu molt propens a patir discriminacions, en especial per raó de nacionalitat, sexe, raça o ètnia<sup>12</sup>.

### **4.2.1 La forma del contracte**

El Reial Decret-Llei 16/2022 introdueix modificacions rellevants amb relació a la forma del contracte de treball. Doncs si bé amb anterioritat a aquesta modificació el contracte es podia formalitzar per escrit o de paraula, havent d'establir-se per escrit obligatòriament quan així ho requerís una disposició legal quan la relació laboral fos superior a quatre setmanes o quan així ho demanés qualsevol de les

---

<sup>10</sup> CORDERO GORDILLO, *La relación laboral especial al servicio del hogar familiar*, Tirant Lo Blanch, 2014, pàg. 33-34.

<sup>11</sup> ROJO TORRECILLA, "Política de mercado de trabajo. El acceso al empleo y la formación" dins CAMAS RODA, Ferran (dir.), *Manual de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Migraciones Laborales*, 2a ed., Aranzadi, 2021, paràgraf 134.

<sup>12</sup> CORDERO GORDILLO, *La relación laboral especial al servicio del hogar familiar*, *Op cit.*, pàg. 35.

parts, en l'actualitat, l'article 5.3 del RD 1620/2011 (introduït per l'article 5 del RDL 16/2022) disposa que es formalitzarà per escrit sempre que així ho sol·liciti qualsevol de les parts, eliminant així les dues primeres obligacions establertes per l'antiga disposició. Pel cas que les parts no haguessin conclòs contracte escrit, es presumirà que aquest és de caràcter indefinit i a jornada completa, de la mateixa manera que ho estableix l'article 8.2 ET (article 5.2 RD 1620/2011, introduït per l'article 5 RDL 16/2022), abolint així l'antic requisit que només s'aplicaria aquesta presumpció quan la relació laboral fos superior a 4 setmanes, llevat de pacte en contra que acredités una relació de treball temporal i/o a jornada parcial.

Si l'empresari es negués a formalitzar per escrit el contracte laboral després que el treballador li ho demanés, estaria cometent una infracció greu, d'acord amb l'article 7.1 TRLISOS.

En el cas que el contracte no es formalitzi per escrit, l'empresari estarà obligat a facilitar documentalment al treballador totes aquelles qüestions essencials i condicions d'execució de la prestació respecte de la relació laboral (article 5.4 RD 1620/2011, introduït per l'article 5 RDL 16/2022), obligació que persisteix amb independència de la durada i tipus de jornada del contracte, doncs amb anterioritat al Reial Decret-Llei 16/2022 només era necessari entregar dita informació quan la relació de treball fora superior a 4 setmanes.

Aquesta informació ha d'incloure el previst pel Reial Decret 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desenvolupa l'article 8 apartat 5 de l'Estatut dels Treballadors. Aquesta norma s'aprova per donar compliment a la ja derogada Directiva del Consell 91/533/CEE, que establia la importància de possibilitar el coneixement dels drets i deures que corresponien al treballador.

L'empresari haurà de facilitar per escrit al treballador la següent informació: nom i cognoms de les parts, la data d'inici i finalització (si és temporal) de la relació laboral, la quantitat del salari base i possibles complements, la duració i distribució de la jornada, la duració de les vacances, la forma en la qual hauran de comunicar els preavisos i el conveni col·lectiu aplicable (article 2.2 RD 1659/1998), així com els salaris en espècie i règim de pernoctació, en el seu cas (article 5.4 RD 1620/2011).

En cas que el titular de la llar familiar no entregués aquesta informació per escrit, estaria incorrent en una infracció lleu, d'acord amb l'article 6.4 TRLISOS.

Tot allò que no es disposi a l'article 5 RD 1620/2011 relatiu a la forma del contracte, es regirà per l'Estatut dels Treballadors.

#### 4.2.2 La durada i el tipus de contracte

Pel que fa a la durada del contracte, aquest es podrà celebrar per temps indefinit o temporal (article 6.2 RD 1620/2011). Per tant, no presenta cap diferència respecte del règim general ex article 15.1 ET/2015.

En relació amb la modalitat contractual, la norma no dedica cap precepte a regular-los, però Cordero Gordillo afirma que dels articles 5.2 i 6.1 RD 1620/2011 podem inferir que es pot utilitzar qualsevol modalitat o classe regulada a l'Estatut dels Treballadors sempre que s'ajusti al servei laboral del qual es tracta<sup>13</sup>. Per exemple, l'empresari podria recórrer a la subscripció d'un contracte de duració determinada per substitució (article 15.1 ET/2015) per absència del treballador contractat per temps indefinit; a un contracte per circumstàncies de la producció (article 15.1 ET/2015), quan hi hagués un increment ocasional de l'activitat, com podria ser la presència de visites familiars dins l'habitatge que provoquessin un augment del volum de les tasques domèstiques; a un contracte de formació (article 11 ET/2015), on el treballador podria compaginar el treball domèstic amb la realització d'estudis dirigits a obtenir una qualificació professional de serveis domèstics, encara que, com diu Cordero Gordillo, en la pràctica la majoria de treballadors de la llar no tenen formació teòrica professional i tampoc se'ls requereix<sup>14</sup>. També es pot admetre el contracte fix-discontinu (article 16 ET/2015), per contractar personal de la llar per a l'atenció de segones residències per a períodes de vacances.

Amb relació al període de prova, s'haurà de concertar en la forma prevista a l'Estatut dels Treballadors, sense que pugui excedir d'un màxim de dos mesos, excepte que el conveni col·lectiu disposés una altra cosa (en data d'1 de febrer de 2022, no hi ha cap conveni col·lectiu a tal efecte). Durant aquest període de temps, qualsevol de les parts podrà rescindir la relació laboral, respectant el termini de preavís pactat, sense que pugui ser superior a 7 dies (article 6.2 RD 1620/2011).

#### 4.2.3 La subrogació contractual

És possible una subrogació del contracte laboral de treball de la llar. En aquest cas, es presumirà que el treballador accepta la subrogació en els casos en els quals, passats 7 dies des del canvi de titular de la llar, el treballador no s'hi oposi i en el supòsit en el qual el titular canviï de domicili i es continuïn prestant els serveis laborals en aquest, sense que el treballador s'hi oposi (articles 10.1 i 10.2 RD 1620/2011).

Tanmateix, tant l'empresari com l'empleat podran desistir el contracte. L'empresari ho haurà de comunicar mitjançant notificació escrita (obligació la qual no està sotmesa la part treballadora) i satisfent una indemnització de 12 dies per any treballat, amb un límit de 6 mensualitats (que també

---

<sup>13</sup> CORDERO GORDILLO, *La relación laboral especial al servicio del hogar familiar*, *Op cit.*, pàg. 42.

<sup>14</sup> *Ibidem*, pàg. 43-45.

s'haurà d'abonar quan s'extingeixi el contracte per decisió del treballador domèstic). En el cas de rescindir-se la relació laboral, regiran les disposicions en matèria d'extinció del contracte i que més endavant explicaré detalladament.

En la Sentència de la Sala d'allò Social del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia (secció primera) núm. 12076/2022 de 24 de novembre del 2022 (ECLI:ES:TSJAND:2022:12076), en el si d'un recurs de suplicació, se suscita la qüestió jurídica de si el fet que l'empresària donés de baixa a la Seguretat Social a una treballadora de la llar amb la finalitat que posteriorment el convivent en parella estable de l'ocupadora donés d'alta a la treballadora a nom seu, es pot considerar que es va produir un acomiadament o, per contra, una subrogació contractual sense complir les formalitats previstes a l'article 10 del Reial Decret 1620/2011.

Els fets rellevants del procediment laboral foren que l'empresària Gregoria, el 26 de juliol de 2021 va donar de baixa a la Seguretat Social a la treballadora Florinda, indicant com a causa la dimissió de la treballadora, fet el qual aquesta última se'n va assabentar a través d'un SMS de la TGSS.

Aquell mateix dia, la parella i convivent de l'empresària, Alejo, va sol·licitar l'alta de la treballadora al Sistema Especial de Treballadors de la Llar, amb efectes a partir del 13 d'agost de 2021.

La treballadora va començar a gaudir de les vacances l'1 d'agost, havent de continuar amb els serveis l'1 de setembre, data en la qual aquesta no es va personar al domicili de l'empresari tot i haver-li pagat la nòmina a temps (30 d'agost).

El 20 d'agost de 2021, Florinda va sol·licitar a la TGSS l'anul·lació de l'alta que va efectuar l'empresari.

El 6 de setembre l'actora va procedir a retornar íntegrament la nòmina satisfeta per l'empresari.

En conseqüència, el 3 de novembre de 2021 la Inspecció de Treball i Seguretat Social inicia un expedient d'inspecció demanant a l'empresari actual i a l'anterior (és a dir, Alejo i Gregoria) que es personessin per tal d'esclarir el succeït.

Gregoria va manifestar que el seu objecte era modificar la persona de l'empresari, ja que en comptes de ser-ho ella ho seria la seva parella de fet, amb qui vivia al domicili; que el fet d'haver indicat la baixa voluntària de la treballadora va ser un mer error formal, ja que ho va tramitar erròniament a través de la seu electrònica de la Seguretat Social.

Florinda interposa demanda al·legant que, en cas que l'efectiva intenció de Gregoria fos que el seu convivent se subrogés al contracte, aquesta no va complir amb les exigències que preveu l'article 10 RD 1620/2011, ja que no va haver-hi acord entre la part treballadora i l'empresària, ni es podia presumir que Florinda hagués assumit o acceptat la subrogació, perquè aquesta no va continuar presentant els seus serveis per més de 7 dies, com exigeix el precepte a fi i efecte de presumir la subrogació.

Cal dir que l'actora estipula que un cop acabat el període de vacances no va assistir a la feina per tal de no complir l'exigència dels 7 dies necessaris perquè es consolidi la subrogació empresarial.

D'aquesta manera, la Sala decideix que el fet que l'empresària donés de baixa a la treballadora i en la mateixa data se la tornés a donar d'alta però en un canvi en la persona de l'empresari, s'ha de considerar que es va produir una subrogació contractual.

En primer lloc, la Sala analitza si el període de temps en el qual la treballadora va ser donada d'alta per l'empresària Gregòria, també es podia considerar empresari al seu convivent en parella estable. L'article 1.3 del Reial Decret 1620/2011 estableix que serà l'empresari aquell qui sigui titular del domicili o del lloc de residència. Els magistrats discuteixen que en algunes ocasions, la persona titular de la llar viu amb el cònjuge o altres persones amb una relació anàloga a la conjugal, com ho és el convivent en parella estable. En aquest cas, diu la Sala, tot i que la llar pot arribar a ser dirigida per ambdues persones, qui ostenta les obligacions derivades de la relació especial laboral n'és una. Per tant, al cas que ens ocupa, l'única empresària era la senyora Gregoria i no el senyor Alejo. No obstant això, aquests convivents, tot i no poder exercir la persona de l'empresari de manera simultània, ho poden fer de forma successiva, com era la intenció de Gregoria al donar de baixa a la TGSS a la treballadora i en la mateixa data, va ser donada d'alta per Alejo.

Sent així, la Sala constata que s'ha donat lloc a una subrogació contractual, puix que es va canviar la persona de l'empresari de Gregoria per la d'Alejo. Aquesta circumstància no va ser objecte de discussió amb la treballadora, de manera que no hi va haver acord entre les parts. Tampoc es va consolidar aquesta subrogació per presumpció legal, ja que la treballadora no va continuar prestant els seus serveis per més de 7 dies, raó per la qual aquesta no va tornar a la llar, doncs era conixedora que un cop passat aquest període de temps operaria la presumpció iuris tantum i estaria acceptant la posició d'Alejo, fet el qual no era del seu gust.

Finalment, la Sala estableix que la relació laboral es va extingir per desistiment de la treballadora, per no haver acceptat la subrogació contractual.

### **4.3. EL CONTINGUT DE LA RELACIÓ LABORAL**

#### **4.3.1 Drets i deures de la part treballadora**

El treballador de la llar gaudeix dels mateixos drets i deures que els que tenen els treballadors del règim laboral general, establerts als articles 4 i 5 ET/2015.

El primer apartat de l'article 4 ET/2015, enumera els drets bàsics que corresponen a tots els treballadors en tant que grup social genèric i, el segon apartat recull aquells que tenen una perspectiva individual<sup>15</sup>.

D'acord amb l'article 4.1 ET/2015, la persona treballadora té dret a treballar i elegir professió, a afiliar-se al sindicat que més s'adapti a les seves reivindicacions, a participar en vagues, reunions, negociacions col·lectives i a qualsevol activitat consultiva que tingui lloc a l'empresa.

D'acord amb l'article 4.2 ET/2015, el treballador té dret a prestar els serveis de forma efectiva amb unes condicions de salut i seguretat idònies, sense patir discriminació per motius de raça, ètnia, sexe, edat, religió, orientació sexual (etc.), amb respecte al dret d'intimitat personal i familiar i amb dret a formar-se.

Tots aquests drets són d'aplicació al règim laboral especial del servei de la llar per mandat de l'article 7.1 RD 1620/2011.

En quant els deures, el treballador tindrà l'obligació de complir els serveis laborals seguint les indicacions i orientacions descrites per l'empresari, adoptant totes aquelles mesures de seguretat facilitades per aquell (article 5 ET/2015).

Una de les modificacions introduïdes pel Reial Decret-Llei 16/2022 (article primer) és la derogació de l'article 3.4 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. Doncs, aquest precepte ja suprimit exclouïa de manera expressa l'obligació dels empresaris de la relació laboral de caràcter especial de prendre les mesures necessàries per garantir la seguretat i salut dels treballadors previstes a l'esmentada llei. Tradicionalment, s'havia justificat manifestant que seria d'especial dificultat aplicar la normativa sobre prevenció de riscos laborals degut a la particularitat del centre de treball on es desenvolupa el servei domèstic<sup>16</sup> D'aquesta manera, l'article primer del Reial Decret-Llei 16/2022 suprimeix l'apartat 4 de l'article 3 i introdueix una disposició addicional divuitena per tal

---

<sup>15</sup> CAMAS RODA, *Manual de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Migraciones Laborales*, Op cit., paràgraf 229.

<sup>16</sup> CAMAS RODA, "Obstáculos de la legislación laboral y del régimen jurídico de extranjería en la consecución de un trabajo decente para las trabajadoras migrantes del servicio doméstico", *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 11, núm. 1, 2021, pàg. 462-463.

d'introduir el dret dels treballadors de la llar a una protecció en l'àmbit de la seguretat i salut tenint en compte les particularitats del règim laboral especial.

#### 4.3.2 Retribució i temps de treball

Al règim laboral especial dels treballadors al servei de la llar també hi és aplicable el Salari Mínim Interprofessional, de 1080 euros mensuals durant el 2023 (articles 8.1 RD 1620/2011 i 1 RD 99/2023) pels treballadors contractats a jornada completa (prorratejant-se en cas de jornada parcial), però, es podrà millorar aquesta retribució per pacte entre les parts (article 8.1 RD 1620/2011). De la mateixa manera que al règim laboral general, l'empresari haurà de satisfer dues pagues extraordinàries després de cada semestre, llevat de pacte en contra (article 8.5 RD 1620/2011).

Respecte al temps de treball, les disposicions aplicables tampoc presenten gaire diferència respecte del règim laboral general. La jornada de treball màxima en ambdós règims és de 40 hores setmanals (articles 9.1 RD 1620/2011 i 34.1 ET/2015), sense perjudici del temps de presència en el cas del règim especial, doncs aquest no computa a efectes de jornada de treball<sup>17</sup>.

El temps de presència no podrà ser superior a 20 hores setmanals en una mitjana d'un mes i seran objecte de retribució, que no podrà ser inferior al sou de les hores ordinàries. No obstant això, les hores corresponents al temps de presència podran ser compensades per períodes de temps de descans quan hi hagi pacte entre les parts (article 9.2 RD 1620/2011).

Els treballadors al servei de la llar també poden realitzar hores extraordinàries d'igual forma que es preveu a la normativa comuna (article 9.3 RD 1620/2011).

En relació amb el temps de descans entre jornada i jornada, el treballador tindrà dret a un descans de 12 hores, podent-se reduir a 10 per als treballadors interns, compensant la resta fins a 12 hores en períodes de quatre setmanes i sempre que hi hagi acord entre les parts. A més, aquests últims tindran dret a dues hores diàries per als àpats principals (article 9.4 RD 1620/2011).

El descans mínim setmanal serà d'un dia i mig, incloent en tot cas el diumenge complet i la tarda del dissabte o el matí del dilluns i gaudiran de tots els permisos regulats al règim laboral general. (article 9.5 RD 1620/2011).

Les vacances anuals no podran ser inferiors a 30 dies naturals, podent-se fraccionar en períodes de 15 dies. Aquestes, s'hauran de fixar al calendari per acord entre les parts i, en tot cas, el titular de la llar familiar podrà decidir fixar un període de 15 dies d'acord amb les necessitats familiars. Durant les

---

<sup>17</sup> Ministeri de Treball i economia social. Servicio del hogar familiar. Consultat per última vegada el 25/02/2023 <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/preguntas-frecuentes/tiempo-trabajo/index.htm>

vacances, el treballador no estarà obligat a romandre a la llar familiar, ni a desplaçar-se al lloc on la família passi les vacances (article 9.7 RD 1620/2011).

En la Sentència de la Sala d'allò social del Tribunal Superior de Justícia del País Basc (secció primera) núm. 3433/2016 de 25 d'octubre del 2016 (ECLI:ES:TSJPV:2016:3433), que coneix d'un recurs de suplicació, se suscita la qüestió jurídica de si el temps de descans en el qual una treballadora realitza un àpat principal amb l'empresari, s'ha de computar com a temps de treball efectiu i, per tant retribuïble, i si el temps de descans entre jornada i jornada d'una treballadora interna s'ha de considerar com a temps de presència, quan l'empresari és d'edat adulta i pogués necessitar atenció.

Els fets rellevants del procés van ser que la treballadora de la llar interna, Clemència, va prestar serveis per a l'empresària Felicísima, d'edat adulta i amb requeriment d'auxili de la primera. La treballadora residia i estava empadronada al domicili de l'empresària.

La jornada de treball era de dilluns a diumenge, de 9:00 h a 22:00 h, amb dret a descans els dimarts 3 hores, el dimecres 3 hores i el diumenge de les 13:00 h a les 20:00 h.

Cal destacar que de dilluns a dissabte, de 14:30 h a 16:30 h la treballadora tenia un descans de 2 hores per a dinar, tal com estableix l'article 9.4 RD 1620/2011 per als àpats principals. Aquesta dinava juntament amb la senyora Felicísima.

Així doncs, Clemència al·lega que el període en el qual aquesta dinava amb Felicísima s'ha de considerar com a temps de treball i que el temps que es comprèn entre jornada i jornada, s'ha de considerar temps de presència, ja que aquesta havia de residir al domicili de l'empresària per tal de prestar-li auxili en el cas que així ho requerís.

La Sala dicta que el temps de descans en el qual una treballadora dina amb l'empresari no es pot computar com a temps de treball efectiu, i el temps de descans entre jornada i jornada d'una treballadora interna quan l'empresària és d'edat adulta i pogués necessitar atenció no s'ha de considerar necessàriament com a temps de presència.

El raonament jurídic rau en que el temps comprès entre les 14:30 h i les 16:30 h en el qual la treballadora dinava juntament amb l'empresària no és temps de treball i, per tant, no és retribuïble, ja que aquesta no aporta cap prova que acredités que l'empresària necessitava la seva atenció durant el dinar i, ni que no tingués temps suficient de finalitzar les tasques de la llar encomanades durant la jornada efectiva de treball.



Pel que fa al temps de presència al·legat per la recurrent, el jutge estipula que Felicísima no pateix alteracions greus o especials que afectessin el descans nocturn de la treballadora. A més, recorda que aquesta residia al domicili de l'empresària perquè hi estava empadronada. Això no obstant, l'article 9.4 RD 1620/2011 estableix que els treballadors tenen dret a un descans mínim de 12 hores entre jornada i jornada, però, a la vista dels fets provats es pot apreciar que la treballadora descansava de 22:00 h a 9:00 h i que, per tant, en descansava 11 i no 12, de manera que aquesta hora que descansava de menys havia de ser compensada.

D'aquesta manera, el jutge ordena a l'empresària a abonar una hora de salari per cada període de descans entre jornada i jornada que va realitzar durant la relació laboral.

#### **4.4 EXTINCIÓ DE LA RELACIÓ LABORAL**

El Reial Decret-llei 16/2022 ha introduït importants modificacions en matèria d'extinció del contracte de treball del servei de la llar.

En primer lloc, elimina la institució del desistiment, que permetia a l'empresari rescindir el contracte sense la necessitat d'al·legar justa causa<sup>18</sup>. L'existència del desistiment suposava un límit a les garanties de les persones treballadores i era un mecanisme que atreia els empresaris, doncs la indemnització a satisfer era inferior a l'exigida pel cas d'acomiadament disciplinari<sup>19</sup>.

El legislador va considerar que la figura del desistiment suposava una major desprotecció dels treballadors del règim especial respecte dels altres treballadors per compte aliena, doncs aquesta figura no es preveu a l'Estatut dels Treballadors i per tant se'ls estava tractant de forma diferent sense cap tipus de justificació raonable i objectiva<sup>20</sup>. D'aquesta manera, s'estava desvirtuant l'objectiu de les regulacions dels règims laborals especials, doncs una de les finalitats d'aquests règims, com hem dit anteriorment, és oferir una major protecció en aquelles relacions en les quals les característiques laborals d'aquelles així ho requereixin.

En segon lloc, un cop eliminat el desistiment, el legislador estableix 3 causes específiques que tenen en compte les peculiaritats de la relació laboral especial per les quals l'empresari podrà extingir la relació laboral, sense perjudici de les causes generals previstes a l'article 49.1 ET (article 11.1 RD 1620/2011).

---

<sup>18</sup> CORDERO GORDILLO, *La relación laboral especial al servicio del hogar familiar*, *Op cit.*, pàg. 77.

<sup>19</sup> Exposició de motius del Reial Decret-llei 16/2022, de 6 de setembre, per la millora de les condicions de treball i de seguretat social de les persones treballadores al servei de la llar, pàg. 8.

<sup>20</sup> *Ibidem* pàg. 8-9.

D'aquesta manera, el titular de la llar familiar podrà rescindir el contracte per disminució dels ingressos o augment de les despeses; modificació substancial de les necessitats de la llar, com podria ser a títol d'exemple una disminució dels membres de la família i que conseqüentment no es necessitin els serveis del treballador i un comportament del treballador que provoquessin un debilitament de la confiança en aquest (article 11.2 RD 1620/2011).

L'empresari haurà de comunicar per escrit la causa que justifica l'acomiadament, amb un preavís de 7 dies (que serà de 20 dies si la relació laboral ha estat superior a 1 any) i una indemnització de 12 dies per any treballat, amb un límit de 6 mensualitats. El termini de preavís es podrà substituir per una quantitat de diners equivalent al que li correspondria cobrar al treballador per aquells dies (article 11.2 RD 1620/2011).

Amb anterioritat al Reial Decret-Llei 16/2022, l'empresari tenia l'obligació d'abonar les indemnitzacions en efectiu. A dia d'avui, també es podrà satisfer amb altres mitjans de pagament.

El treballador contractat a jornada completa tindrà dret a un permís de 6 hores setmanals amb l'objecte que pugui buscar una nova feina, sense pèrdua del sou corresponent a aquelles hores.

Finalment, cal dir que la decisió de rescindir la relació laboral dels treballadors interns no es podrà efectuar entre les cinc de la tarda i les vuit del matí, amb la finalitat que aquests puguin buscar un nou allotjament i no es quedin desemparats en aquest lapse de temps (article 11.4 RD 1620/2011).

En Sentència de la Sala d'allò Social del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó (Secció primera) núm. 89/2023 de 16 de gener de 2023 (ECLI:ES:TSJCL:2023:89), el jutgador va reconèixer a una treballadora de la llar amb règim de pernoctació, la retribució salarial de les nits en les quals va pernoctar al domicili de l'empresària, ja que la primera, durant la nit, havia d'estar disponible per prestar auxili a l'ocupadora pel cas en què ho necessités i d'aquesta manera veia limitat el seu temps de descans i la possibilitat de dur a terme altres activitats. Així doncs, el jutge estableix que aquell període de temps que la treballadora restava disponible constitueix temps de presència i per tant, retribuïbles, ex article 9.1 del Reial Decret 1620/2011.

Malgrat això, al cas que ens ocupa, les parts van excloure la prestació de temps de presència, però, el jutge va declarar provat que aquestes sí que es van efectuar, sense que s'hagués pogut especificar la quantitat d'hores treballades. D'aquesta manera, la qüestió rau en la quantitat salarial que l'empresària devia a la treballadora: la Sala indica que a causa del fet que les parts no pactaren hores de presència, però, un cop provades la realització d'aquestes, mana retribuir-les a raó de 20 hores mensuals, doncs així ho va indicar la Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia de 31 de maig de 2012.

En Sentència de la Sala d'allò Social del Tribunal Suprem de 24 de febrer de 2022 (secció primera) núm. 57/2022 (ECLI:ES:TS:2022:579), en el si d'un recurs de cassació, rau la qüestió jurídica de si el fet que la treballadora de la llar decidís abandonar el domicili de manera unilateral i posteriorment l'empresari la donés de baixa a la Seguretat Social sense signar cap document d'acomiadament o de baixa voluntària, es tracta d'un acomiadament o d'una baixa voluntària de la treballadora.

La treballadora Clemencia havia prestat serveis com a treballadora de la llar al domicili de l'Emma i l'Antonio, des del 14 de maig del 2014 fins al 2 de juny de 2016; i del 16 de desembre de 2016 fins al 31 de març de 2017.

Aquest últim dia, la treballadora i l'empresària van tenir una discussió, fet que va donar lloc a que la primera abandonés el domicili sense cap document escrit ni firmat.

Seguidament, hores després de la discussió, els empresaris van donar de baixa de la Seguretat Social a la treballadora.

Així doncs, Clemencia considera que ha estat acomiadada i reclama la indemnització que li correspondria d'acord amb l'article 11 del Reial Decret 1620/2011 (amb anterioritat a la modificació introduïda pel Reial Decret-Llei 16/2022, la previsió d'indemnització s'establia a l'apartat 3 de l'article 11, i actualment es preveu a l'apartat 2 del mateix article).

El Tribunal decideix que el cessament de la relació laboral correspon a un acomiadament i no a una baixa voluntària de la treballadora.

El raonament jurídic rau en que per tal d'apreciar un acomiadament és necessària la voluntat resolutòria conscient de l'empresari, és a dir, l'existència de qualsevol acte o omissió que permetin apreciar la voluntat de resoldre la relació laboral, tal com es va establir a la Sentència del Tribunal Suprem de 4 de juliol de 1998. En aquest cas, parlariem d'un acomiadament tàcit, que es caracteritza per l'absència de cap document ni comunicació expressa dirigida al treballador.

Al cas que ens ocupa, ni l'Antonio ni l'Emma van comunicar a la treballadora la decisió de resoldre el contracte, però, aquests procedeixen a donar-la de baixa a la Seguretat Social, fet pel qual s'evidencia de manera inequívoca la voluntat extintiva de la relació contractual per part de l'empresa.

Així doncs, l'acomiadament que s'efectua és tàcit i improcedent, havent de satisfer a la senyora Clemencia la indemnització de 12 dies per any treballat, prevista a l'article 11.2 del RD 1620/2011, que amb anterioritat a l'aprovació del Reial Decret-Llei 16/2022 es preveia a l'apartat 3 d'aquest mateix article.

## **5. EL SISTEMA ESPECIAL DE SEGURETAT SOCIAL DELS TREBALLADORS AL SERVEI DE LA LLAR FAMILIAR**

### **5.1 INCLUSIÓ DEL SISTEMA ESPECIAL DE SEGURETAT SOCIAL DELS TREBALLADORS AL SERVEI DE LA LLAR AL RÈGIM GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL**

El sistema de protecció de la Seguretat Social s'estructura en un Règim General, i en una sèrie de Règims especials: els dels autònoms; estudiants; treballadors del mar; funcionaris públics, civils i militars i aquells els quals se'ls atorgui aquesta condició pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social (articles 10.1 i 10.2 LGSS).

Anys enrere, els treballadors de la llar també disposaven d'un règim especial de Seguretat Social, fins que l'1 de gener de 2012 varen ser inclosos en el Règim General per la ja derogada Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del Sistema de Seguretat Social<sup>21</sup>.

D'altra banda, la Llei General de la Seguretat Social permet al legislador la regulació de sistemes especials de Seguretat Social inclosos en aquells règims de Seguretat Social quan sigui necessari establir especificitats en matèria d'afiliació, altes, baixes, variació de dades, formes de cotització i de recaptació (article 11 LGSS). D'aquesta manera, els articles 250 i 251 LGSS s'encarreguen de regular el Sistema Especial pels treballadors de la llar.

### **5.2 AFILIACIÓ, ALTES, BAIXES I VARIACIÓ DE DADES DELS TREBALLADORS DE LA LLAR**

Com he referit a l'apartat anterior, el Sistema Especial per a Treballadors de la Llar, s'inclou en el Règim General de Seguretat Social (article 136.2.a LGSS), de manera que en matèria d'afiliació, altes, baixes i variació de dades seran d'aplicació els articles 138 a 140 LGSS, sobre el Règim General.

Adicionalment, també és d'aplicació el Reglament General sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors a la Seguretat Social, aprovat pel Reial Decret 84/1996, de 26 de gener.

---

<sup>21</sup> MUÑOZ MOLINA, "Del régimen especial de empleados del hogar al Sistema Especial de Empleados del Hogar. Protección Social", *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2, 2019, pàg. 421.

A aquests efectes, els caps de la llar que vulguin contractar un treballador, hauran de sol·licitar la seva inscripció al Sistema Especial de la Seguretat Social -doncs és sabut que són considerats empresaris-havent de fer constar l'entitat gestora o mútua col·laboradora que protegeixi les contingències professionals i comunes. Qualsevol variació que es produeixi en les dades comunicades s'haurà de fer saber a la Tresoreria General de la Seguretat Social en el termini més breu possible (article 138.1 LGSS).

L'empresari estarà obligat a sol·licitar l'afiliació i alta del treballador a la Seguretat Social, així com el seu ingrés al Sistema Especial del Règim General de la Seguretat Social. En cas que l'obligat no complís, el treballador podrà instar la sol·licitud pel seu compte. Les baixes i les variacions de dades també hauran de ser comunicades per l'empresari, essent el treballador qui tindrà dret a fer-ho en el cas que l'empresari desobeís (articles 139.1 i 2 LGSS).

Si bé el Reial Decret-Llei 29/2012, de 28 de desembre, obria la possibilitat que empresari i treballador pactessin l'obligació d'aquest últim de sol·licitar la seva pròpia afiliació, alta, baixa i variació de dades a la Seguretat Social quan estiguessin contractats a menys de 60 hores mensuals, la Disposició Addicional Segona del Reial Decret-Llei 16/2022 elimina aquella previsió i estableix l'obligació de tots els empresaris a responsabilitzar-se dels actes d'enquadrament i de cotització d'aquell col·lectiu.

En el moment de sol·licitar l'alta d'una persona treballadora, l'empresari haurà de facilitar el nom i cognoms d'aquests, així com el número de Seguretat Social, el seu document nacional d'identitat o l'equivalent, el domicili, data d'inici de la prestació de serveis i les condicions que regeixin aquesta i el codi de compte de cotització corresponent (article 30.2.a RD 84/1996).

El Reial Decret-Llei 16/2022 introdueix una modificació al Reial Decret 84/1966, afegint un apartat dedicat a enumerar la informació particular que haurà de manifestar l'empresari a la Seguretat Social en cas donar d'alta un treballador al Sistema Especial per a Treballadors de la Llar. Així doncs, l'article sisè del Reial Decret-Llei 16/2022 introdueix l'apartat 2 a l'article 43 del Reial Decret 84/1996, establint que, addicionalment a les dades mencionades línies amunt, l'empresari haurà de comunicar a la TGSS les dades concernents al tipus de contracte de treball, com seria la jornada laboral setmanal, el salari pactat, l'acord de realització d'hores de presència i el règim de pernoctació.

La Direcció Provincial de la Tresoreria General de la Seguretat Social podrà d'ofici inscriure l'empresari i realitzar els actes d'enquadrament d'ofici, quan l'empresari no acatés les mencionades obligacions (article 29.1.3r del Reial Decret 84/1996).

### **5.3 PRESTACIONS DEL SISTEMA ESPECIAL DE SEGURETAT SOCIAL DELS TREBALLADORS DE LA LLAR. ESPECIAL ATENCIÓ A LA PRESTACIÓ PER DESOCUPACIÓ.**

Els treballadors al servei de la llar tenen dret a totes les prestacions incloses en el Règim General de la Seguretat Social, amb l'única peculiaritat que el subsidi per incapacitat temporal, en cas de malaltia comuna s'ingressarà a partir del novè dia de baixa, restant obligat l'empresari a abonar la quantitat de diners corresponent als dies quart a novè (article 251.a LGSS).

Un dels grans avenços en matèria de seguretat social que aporta el Reial Decret-Llei 16/2022 és el reconeixement del dret a la prestació per desocupació de les persones treballadores al servei de la llar familiar i al dret a cotitzar a aquest efecte.

El legislador espanyol introdueix aquesta previsió a conseqüència de la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 24 de febrer de 2022, C-389/20, que declara la discriminació indirecta per raó de sexe el precepte que exclou a aquell col·lectiu del dret a la prestació per desocupació, donat que està provat que la majoria dels treballadors són dones, situant-les en una situació de desavantatge respecte dels homes.

A continuació es farà una explicació d'aquells preceptes que discriminaven a les treballadores, així com les previsions que el legislador ha hagut de modificar en compliment de la Sentència esmentada, i en un apartat posterior es procedirà a fer una anàlisi exhaustiva d'aquesta resolució que ha marcat un abans i un després en la protecció social d'aquestes.

En primer lloc, la secció primera, del capítol XVIII, del Títol II de la Llei General de la Seguretat Social es dedica a la regulació del sistema especial dels treballadors de la llar, ja que d'acord amb l'article 11 LGSS es poden establir sistemes especials per a establir especificitats en matèria d'enquadrament, afiliació, forma de cotització o recaptació. Així doncs, l'article 251 LGSS, apartat d), exclou expressament les persones treballadores a la protecció per desocupació, de manera que, com he dit anteriorment, no cotitzaven a aquest efecte.

D'aquesta manera, en compliment de la resolució del jutge europeu, el legislador expulsa de l'ordenament jurídic espanyol aquella previsió discriminatòria, aprovant l'article tercer del Reial Decret-Llei 16/2022, que exclou l'apartat d) de l'article 251 LGSS.

En segon lloc, el Reial Decret 1620/2011 afegeix un apartat vuitè a l'article 267 LGSS, dedicat a la regulació de les situacions legals de desocupació que donen dret a la prestació per desocupació, introduint així com a nova situació legal de desocupació l'extinció del contracte de treball del servei de la llar previst en la normativa reguladora del treball domèstic, sent aquestes, la disminució d'ingressos o augment de les despeses familiars; la modificació de les circumstàncies de la llar

familiar i la falta de confiança de l'empresari respecte al treballador (article 11.2 RD 1620/2011), incloses les causes d'extinció generals previstes a l'article 49.1 de l'Estatut dels Treballadors.

#### **5.4 BENEFICIS EN LA COTITZACIÓ DELS EMPRESARIS AL SISTEMA ESPECIAL DE TREBALLADORS DE LA LLAR**

El Reial Decret-Llei 16/2022, després d'establir l'obligació dels empresaris i treballadors de cotitzar per desocupació i pel Fons de Garantia Salarial, preveu una sèrie de bonificacions i reduccions que permet en determinades ocasions reduir l'impacte de la càrrega econòmica que no tenien abans de l'aprovació d'aquesta norma reglamentària (DA primera RDL 16/2022).

Així doncs, els empresaris que contractin a un treballador de la llar i el donin d'alta al Sistema Especial de Treballadors de la Llar, gaudirà d'una bonificació del 80% en les aportacions empresarials a la cotització per desocupació i al FOGASA.

Addicionalment, tindran dret a una reducció del 20% en l'aportació empresarial a la cotització per contingències comunes respecte d'aquells treballadors (DA primera, apartat 1 RDL 16/2022). No obstant, alternativament a aquella reducció, aquells que acreditin les circumstàncies patrimonials i de renda que estableixi una norma reglamentària, tindran dret a una reducció del 45% o del 30% en l'aportació empresarial a la cotització per contingències comunes (DA primera, apartat 2 RDL 16/2022).

És important remarcar que aquesta sèrie de reduccions i bonificacions només seran aplicables respecte d'un treballador per cada empresari, de manera que si un empresari té a càrrec dos o més treballadors, aquells drets seran aplicables al treballador més antic o a qui se l'hagi donat d'alta amb anterioritat.

Cal dir que, amb anterioritat, l'article 9 de la Llei 40/2003, de 18 de novembre, de Protecció de les Famílies Nombroses, establia una bonificació per als titulars de la llar de famílies nombroses que contractessin un treballador de la llar. No obstant, amb l'aprovació de les reduccions i bonificacions del Reial Decret-Llei 16/2022, queda sense efecte aquesta bonificació a favor de les famílies nombroses (Disposició derogatòria única, apartat b RD 16/2022).

Serà el Servei Públic d'Ocupació Estatal qui s'encarregarà de reconèixer els mencionats drets i de comunicar-los a la Tresoreria General de la Seguretat Social (DA primera, apartat 3 RD 16/2022).

En relació amb els treballadors, la llei no preveu cap tipus de bonificació o reducció en les aportacions en la cotització d'aquests. Simplement, es preveuen aquells beneficis que es reconeixen a la totalitat del col·lectiu dels treballadors (DA primera, apartat 5 RD 16/2022).

## **6. PROTECCIÓ DEL FONTS DE GARANTIA SALARIAL**

Una altra de les grans novetats aportades pel Reial Decret-Llei 16/2022, és la previsió de la cotització dels treballadors del servei de la llar al Fons de Garantia Salarial (FOGASA). D'aquesta manera, s'igualen les condicions de seguretat social dels treballadors del règim especial en relació amb els del règim general<sup>22</sup>, doncs aquesta distinció no responia a una justificació raonable i objectiva.

L'article 33 de l'Estatut dels Treballadors regula els casos en els quals els treballadors estan coberts pel Fons en casos d'impagament dels salaris corresponents per causa d'insolvència o concurs de l'empresari. L'apartat 2 d'aquest article, amb anterioritat a l'aprovació del Reial Decret-Llei 16/2022, estipulava que el FOGASA satisfaria indemnitzacions en els casos d'acomiadament o extinció del contracte per voluntat del treballador; acomiadament col·lectiu; extinció del contracte per causes objectives; mobilitat geogràfica i modificació substancial de les condicions de treball regulats als articles de l'Estatut dels Treballadors, així com dels supòsits d'extinció establerts als articles 181 i 182 de la Llei Concursal, sense preveure en cap cas un sistema d'indemnitzacions pels treballadors del règim laboral especial del col·lectiu de treballadors al servei de la llar, causant així un gran desavantatge d'uns respecte dels altres.

Així doncs, l'article segon del Reial Decret-Llei 16/2022 modifica l'article 33.2 ET/2015 ampliant així l'abast de la protecció del Fons de Garantia Salarial als treballadors de la llar, ja que actualment és possible la declaració d'insolvència de les unitats familiars<sup>23</sup>, d'acord amb la Llei 25/2015, de 28 de juliol, de mecanisme de segona oportunitat, reducció de la càrrega financera i altres mesures d'ordre social. A aquests efectes, s'estableix que l'import de la indemnització serà d'un màxim de 6 mensualitats, quantitat inferior respecte dels altres supòsits d'extinció mencionats al paràgraf anterior, que són de 12 o 9 mensualitats segons el cas.

L'article 11.1 del Reial Decret 505/1985, de 6 de març, sobre organització i funcionament del Fons de Garantia Salarial, estableix l'obligació de cotització al FOGASA als empresaris que rebin la prestació de serveis dels treballadors d'acord amb el règim laboral general previst a l'article 1 ET/2015, els clubs que tinguin contractats esportistes professionals regits pel règim especial d'esportistes professionals i els empresaris que tinguin treballadors que prestin serveis en activitats mercantils sota el seu risc i ventura. Seguint el fil anterior, l'article quart del Reial Decret-Llei 16/2022 modifica aquest precepte afegint l'obligació de cotitzar en càrrec a aquest fons als titulars de la llar familiar pels treballadors que disposin.

---

<sup>22</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, "Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar", *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. VII, núm. 2, 2022, pàg. 50-51.

<sup>23</sup> *Ídem*.



En cas d'extinció de la relació laboral, la indemnització que correspon és de 12 dies per any treballat, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a 1 any, amb un límit de 6 mensualitats. Es pren com a base de càlcul el salari diari, però en el supòsit que aquest fora superior al doble del Salari Mínim Interprofessional, es tindrà en compte aquest darrer valor, incloent en tot cas la part proporcional de les pagues extraordinàries.

## **7. LA SENTÈNCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTÍCIA DE LA UNIÓ EUROPEA DE 24 DE FEBRER DE 2022**

A continuació, s'exposa una anàlisi de la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sala tercera) recaiguda el 24 de febrer de 2022, en el si d'una qüestió prejudicial presentada pel Jutjat d'allò Contenciós-Administratiu núm. 2 de Vigo, d'acord amb l'article 267 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea, en l'assumpte C-389/20.

Les parts que intervenen en aquest procediment són la coneguda com a "CJ", treballadora del servei de la llar i la Tresoreria General de la Seguretat Social.

El Govern Espanyol i la Comissió Europea presentaren les observacions que estimaren pertinents.

### **FETS RELLEVANTS**

"CJ" és una treballadora al servei de la llar familiar donada d'alta al Sistema Especial per a Treballadors al Servei de la Llar des del gener de 2016. Com és sabut, amb anterioritat a l'aprovació del Reial Decret 16/2022 aquest col·lectiu de treballadors no cotitzava per a la contingència de desocupació, doncs així ho establí el ja derogat apartat d) de l'article 251 de la Llei General de la Seguretat Social.

Tot i això, en data de 8 de novembre de 2019, "CJ" va presentar una sol·licitud dirigida a la Tresoreria General de la Seguretat Social escrita i firmada per la seva empresària demanant expressament la cotització per a la contingència dita anteriorment per poder adquirir el dret a la prestació per desocupació.

El 13 de novembre de 2019, la Tresoreria General de la Seguretat Social va contestar la sol·licitud denegant la petició de la treballadora, al·legant la impossibilitat de cotitzar a aquell efecte en virtut d'allò disposat al ja derogat apartat d) de l'article 251 LGSS. El 19 de novembre la sol·licitant va presentar recurs d'alçada contra la resolució, però la Tresoreria General de la Seguretat Social va confirmar la mateixa.

D'aquesta manera, el 2 de març de 2020, "CJ" interposa recurs contenciós administratiu contra la resolució de la TGSS, ja que al·lega que l'article 251 d) LGSS, que exclou als treballadors del Sistema Especial de Treballadors de la Llar del dret a la prestació per desocupació, presenta una discriminació indirecta per raó de sexe en matèria de Seguretat social, ja que la gran majoria dels treballadors donats d'alta en aquest Sistema són dones.

## **QÜESTIÓ PREJUDICIAL**

Així doncs, el Jutjat d'allò Contenciós-Administratiu núm. 2 de Vigo va presentar dues qüestions prejudicials:

1. Si s'ha d'interpretar que l'article 251 d) LGSS (ja derogat) és contrari a l'article 4.1 de la Directiva 79/7 que prohibeix qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe en matèria de cotització a la Seguretat Social i a l'article 5 b) de la Directiva 2006/54, que prohibeix de la mateixa manera, qualsevol classe de discriminació directa o indirecta en matèria de cotització en la Seguretat Social.
2. Si, en el cas que el Tribunal interpreti que l'article 251 d) LGSS (ja derogat) és contrari als articles 4.1 de la directiva 79/7 i 5 b) de la Directiva 2006/54, es pot considerar que el precepte nacional està discriminant de manera indirecta a les treballadores, ja que la gran majoria de treballadors de la llar són dones.

## **RECURS DE LES DISPOSICIONS OBJECTE D'INTERPRETACIÓ**

### **Article 251 d) de la Llei General de la Seguretat Social**

*Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en este Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes peculiaridades:*

*d) La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. (Suprimir).*

### **Article 4.1 de la Directiva del Consell 79/7/CEE, de 19 de desembre del 1978 relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social**

*1 . El principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a :*

*— el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos,*

*— la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones,*

*— el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.*

**Article 5 b) de la Directiva 2006/54/CEE, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació**

*Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, en los regímenes profesionales de seguridad social no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo, en particular en lo relativo a:*

a) (...)

b) *la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones;*

c) (...)

**PRETENSIONS DEL GOVERN I DE LA TRESORERIA GENERAL DE LA SEURETAT SOCIAL**

El Govern i la TGSS havien de provar que el precepte controvertit perseguia aconseguir uns objectius legítims i que els mitjans adoptats eren els adequats a aquest efecte. Aquests expressen que la raó per la qual s'havia exclòs la protecció per desocupació d'aquells treballadors era la d'evitar la disminució de les taxes d'ocupació d'aquest col·lectiu, ja que en el cas que el legislador establís l'obligació dels empresaris de cotitzar a la contingència per desocupació, augmentarien els costos de contractar un treballador al servei de la llar (tenint en compte que els empresaris són caps de família que no obtenen cap benefici econòmic contractant a treballadors de la llar), reduint així la contractació i donant lloc a relacions d'economia submergida, objectius proclamats també als articles 3.3 i 9 del TFUE.

**DECISIÓ JUDICIAL**

L'apartat d) de l'article 251 LGSS (ja derogat) discrimina de manera indirecta per raó de sexe a les treballadores donades d'alta al Sistema Especial de Seguretat Social de Treballadores de la Llar.

**RAONAMENT JURÍDIC**

Pel que fa a l'aplicabilitat de les disposicions europees al litigi principal que al·lega el jutge remitent, el TJUE estableix que la prestació per desocupació objecte del litigi està compresa dins de l'àmbit d'aplicació de la Directiva 79/7/CEE, ja que forma part d'un dels riscos protegits per un règim legal d'acord amb l'article 3.1.a) d'aquesta directiva, de manera que es procedeix a la seva interpretació en relació amb l'article 251 d) LGSS (derogat). Seguidament, rebutja l'aplicació de la Directiva 2006/54/CE, a causa del fet que aquesta no s'aplica als règims de protecció regulats a la Directiva 79/7/CEE.

El TJUE disposa per endavant que el precepte nacional controvertit no suposa una discriminació directa per raó de sexe, ja que l'exclusió de la possibilitat de cotitzar a la contingència per

desocupació s'aplica tant als treballadors com a les treballadores incloses en el Sistema Especial de Treballadors de la Llar.

Ara doncs, procedeix a analitzar si el mencionat precepte provoca una discriminació indirecta per raó de sexe. Abans de procedir a aquesta anàlisi, el Jutge recorda quin és el significat de “discriminació indirecta per raó de sexe”, matisant que és aquella situació de desavantatge d'un col·lectiu de persones del mateix sexe provocada per un precepte aparentment neutre, llevat que aquesta desigualtat de tracte estigui justificada de manera raonable i objectiva. D'aquesta manera, el ja derogat apartat d) de l'article 251 LGSS seria contrari a la proscripció de prohibició indirecta per raó de sexe ex article 4.1 Directiva 79/7/CEE si es prova que aquell precepte afecta de manera desfavorable a un nombre major de dones en relació amb els homes, qüestió que ha d'investigar el Jutjat d'allò Contenciós-Administratiu núm. 2 de Vigo. L'òrgan jurisdiccional remitent va presentar les dades estadístiques necessàries, estipulant que al Règim General de Seguretat Social, en data de 31 de maig de 2021, estaven donats d'alta 15.872.720 treballadors, dels quals un 48,6% eren dones i el 51,04% n'eren homes. Dins d'aquest Règim, al Sistema Especial de Seguretat Social de Treballadors de la Llar, el formaven 384.175 treballadors, dels quals el 95,53% n'eren dones i el 4,72% restant eren homes.

El Govern i la TGSS aconsegueixen provar que aquest tracte diferenciat responia a uns objectius legítims, com són els dels articles 3.3 i 9 del TFUE, però el TJUE dictamina que els mitjans (és a dir, no permetre que empresaris i treballadors de la llar puguin cotitzar a la contingència per desocupació) per aconseguir els objectius no eren els adequats, ja que hi ha col·lectius de treballadors que presenten les mateixes especificitats laborals que els treballadors al servei de la llar que sí que tenen dret a cotitzar per desocupació.

Així doncs, queda provat que l'exclusió del dret a cotitzar per a la contingència de desocupació suposa una discriminació indirecta per raó de sexe, perquè el Sistema Especial de Treballadors de la Llar està format majoritàriament per dones, provocant que les treballadores no tinguin dret a la prestació per desocupació.

## **8. CONCLUSIONS**

1. L'Estatut dels Treballadors regula el règim laboral general, i el seu article 2.1 preveu una sèrie de règims laborals especials, entre les quals, a l'apartat b, s'estableix el règim laboral especial dels treballadors al servei de la llar familiar.

Aquest règim es regula al Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, recentment modificat pel Reial Decret-Llei 16/2022, de 6 de setembre, per la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar.

L'existència d'aquesta reglamentació particular és degut a les singularitats que presenten les dites relacions laborals, que en termes generals, són: la no professionalitat de l'empresari; el peculiar centre de treball on es presten els serveis; així com els drets constitucional que es veuen implicats, com el dret a l'honor, intimitat personal i familiar i la inviolabilitat del domicili de l'empresari. A parer meu, considero que en tot cas, els drets que podrien ser fàcilment vulnerats són els dels treballadors, especialment els interns, ja que són la part dèbil de la relació jurídica.

La norma, en contraposició a l'Estatut dels Treballadors, posa especial èmfasi a l'acord de voluntats entre les parts, fet que, altra vegada, opino que pot ser contraproductiu i situar al treballador en un desavantatge particular en relació amb el seu ocupador.

2. El Conveni de l'Organització Internacional del Treball número 189 sobre el treball decent per les treballadores i treballadors domèstics de 16 de juny de 2011 ha estat recentment ratificat per l'Estat Espanyol. L'objectiu d'aquest és protegir els drets del col·lectiu de treballadors de la llar. S'ha de recalcar que tot i que Espanya hagi ratificat el Conveni més de 10 anys després de la seva aprovació, la majoria dels drets que es reconeixen en aquell, ja es preveïen al nostre Ordenament Jurídic amb l'aprovació del Reial Decret 1620/2011 i altres al Reial Decret-Llei 16/2022.

D'altra banda, la Recomanació número 201 que el complementa disposa una sèrie d'orientacions pràctiques per a l'aplicació del Conveni.

3. Els subjectes de la relació laboral especial del servei de la llar, són l'empresari (que serà el cap de família) i el treballador de la llar.

L'objecte del contracte és la prestació de tasques domèstiques, un concepte força ampli on s'inclouen activitats de neteja i manteniment de l'habitatge, serveis de jardineria, cura i educació dels membres de la família i conducció de vehicles.

4. El contracte de treball podrà ser temporal o indefinit i a jornada completa o parcial. En el supòsit en el qual el contracte no s'hagi formalitzat per escrit, es presumirà que és indefinit i a jornada completa, previsió que afavoreix als treballadors i que contribueix a eliminar la informalitat. En tot cas, l'empresari resta obligat a informar el treballador de les condicions essencials d'execució de la prestació dels serveis.

5. Els treballadors al servei de la llar disposen dels mateixos drets que els treballadors regits pel règim laboral general. Entre ells, podem destacar el dret a prestar l'activitat sense patir discriminació per raó de sexe, raça o ètnia, doncs, com s'ha afirmat per l'Organització Internacional del treball, aquesta feina és fortament exercida per dones immigrants.

6. L'extinció de la relació laboral és una de les institucions modificades pel Reial Decret-Llei 16/2022. Destaca l'eliminació del desistiment, a través del qual l'empresari podria rescindir el contracte quan així ho estimés convenient, i l'establiment de tres causes específiques per les quals l'empresari podrà posar fi a la relació laboral, sent aquestes la disminució dels ingressos o augment de les despeses; la modificació substancial de les necessitats de la llar, i un comportament del treballador que provoquessin un debilitament de la confiança en aquest. D'aquesta manera, s'aconsegueix una major protecció dels treballadors davant de l'arbitrarietat dels empresaris.

7. Els treballadors al servei de la llar són donats d'alta al Sistema Especial de Seguretat Social integrat al Règim General de la Seguretat Social. En aquest sentit, cal accentuar que amb anterioritat a l'aprovació del Reial Decret-Llei 16/2022, els treballadors domèstics no podien cotitzar per desocupació, fet que provocava cert desemparament dels treballadors un cop finalitzada la relació laboral. Actualment, tant treballadors com empresaris cotitzen en càrrec a aquell.

8. A partir de l'aprovació del Reial Decret-Llei 16/2022, els treballadors domèstics cotitzen al Fons de Garantia Salarial, ja que és possible la declaració d'insolvència de les unitats familiars. D'aquesta manera, es garanteix que els treballadors domèstics siguin indemnitzats en aquells casos en els quals se'ls deguin salaris o indemnitzacions.

9. El Tribunal de Justícia de la Unió Europea va dictar en Sentència de 24 de febrer de 2022, que l'article 251 d) de la Llei General de la Seguretat Social suposava una discriminació indirecta per raó de sexe, ja que aquell precepte exclouia que els treballadors de la llar cotitzessin per la prestació de desocupació i, tenint en compte que més del 90% d'aquell col·lectiu són dones, les situava en una situació de desavantatge respecte dels homes i es va provar que aquella desigualtat de tracte no responia a una justificació raonable i objectiva.

Arran d'aquesta resolució, el legislador espanyol suprimeix aquell precepte.

Finalment, s'ha pogut estudiar i analitzar l'entramat de normes que són d'aplicació a la relació laboral especial del servei de la llar familiar veient les particularitats respecte del règim laboral general, el règim de Seguretat Social i la jurisprudència a tal efecte.



## **9. BIBLIOGRAFIA**

CALDERÓN PASTOR, Javier/MERINO HERNÁNDEZ, Gonzalo, *Curso práctico sobre contratos de trabajo*, Aranzadi, 2016.

CAMAS RODA, Ferran, *Manual de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Migraciones Laborales*, 2a ed., Aranzadi, 2021.

CAMAS RODA, Ferran, “Obstáculos de la legislación laboral y del régimen jurídico de extranjería en la consecución de un trabajo decente para las trabajadoras migrantes del servicio doméstico”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 11, núm. 1.

CORDERO GORDILLO, Vanesa, *La relación laboral especial al servicio del hogar familiar*, ed. Tirant Lo Blanch, 2014.

MERCADER UGUINA, Jesús R, *Lecciones de derecho del trabajo*, 12a ed., Tirant Lo Blanch, 2019.

MUÑOZ MOLINA, Julia, “Del régimen especial de empleados del hogar al Sistema Especial de Empleados del Hogar. Protección Social”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2, 2019.

QUINTERO LIMA, María Gema, “La -incongruente- precariedad laboral del trabajo de cuidados. La necesaria revaloración jurídica”, *UNIVERSITAS. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, vol. 39, 2022.

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Política de mercado de trabajo. El acceso al empleo y la formación” dins CAMAS RODA, Ferran (dir.), *Manual de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Migraciones Laborales*, 2a ed., Aranzadi, 2021.

ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa, “Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. VII, núm. 2, 2022.

RUBERT CARDONA, Maria Belén, “El trabajador” dins GARCÍA ORTEGA, Jesús (coord.)/GOERLICH PESET, José María (dir.), *Derecho del trabajo*, 7a ed., Tirant lo blanch, 2019.

## **PÀGINES WEB**

Ministeri d’Inclusió, Seguretat Social i Migracions. Estadístiques, pressupostos i estudis. Consultat per última vegada el 20/04/2023

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas>

Ministeri d’Inclusió, seguretat social i migracions. Guia pràctica del treball de la llar. Consultat per última vegada el 25/02/2023

<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/guias>

Ministeri de Treball i economia social. Servei de la llar familiar. Consultat per última vegada el 25/02/2023

<https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/preguntas-frecuentes/tiempo-trabajo/index.htm>

## **10. LEGISLACIÓ I INSTRUMENTS INTERNACIONALS**

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. (BOE núm. 269, de 10 de novembre de 1995).

Reial Decret 505/1985, de 6 de març, sobre organització i funcionament del Fons de Garantia Salarial. (BOE núm. 92, de 7 de maig de 1985).

Reial Decret 84/1996, de 26 de gener, pel qual s'aprova el Reglament General sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors a la Seguretat Social. (BOE núm. 50, de 27 de febrer de 1996).

Reial Decret 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desenvolupa l'article 8 apartat 5 de l'Estatut dels Treballadors. (BOE núm. 172, de 12 d'agost de 1998).

Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar. (BOE núm. 277, de 17 de novembre de 2011).

Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el text refòs de la llei de l'Estatut dels Treballadors. (BOE núm. 255, de 24 d'octubre de 2015).

Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refòs de la Llei General de la Seguretat Social. (BOE núm. 261, de 31 d'octubre de 2015).

Reial Decret-Llei 16/2022, de 6 de setembre, per la millora de les condicions de treball i seguretat social de les persones treballadores al servei de la llar. (BOE núm. 216, de 8 de novembre de 2022).

Conveni de l'Organització Internacional del Treball número 189 sobre el treball docent per les treballadores i treballadors domèstics, de 16 de juny de 2011.

Recomanació de l'Organització Internacional del Treball número 201 sobre les treballadores i treballadors domèstic, de 16 de juny de 2011.

## **11. JURISPRUDÈNCIA**

Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 9 de setembre de 2003, C-151/02.

Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 24 de febrer de 2022, C-389/20.

Sentència del Tribunal Suprem de 24 de febrer de 2022, número 579/2022, (ECLI:ES:TS:2022:579).

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid de 29 de gener de 1998, número 1008/1998, (ECLI:ES:TSJM:1998:1008).

Sentència del Tribunal Superior de Justícia del País Basc de 9 de maig del 2000, número 2472/2000 (ECLI:ES:TSJPV:2000:2472).

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Madrid de 3 de juliol de 2001, número 464/2001, (ECLI:ES:TSJM:2001:8930).

Sentència del Tribunal Superior de Justícia del País Basc de 25 d'octubre de 2016, número 3433/2016, (ECLI:ES:TSJPV:2016:3433).

Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia de 24 de novembre de 2022, número 12076/2022, (ECLI:ES:TSJAND:2022:12076).

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó de 16 de febrer de 2023, número 89/2023, (ECLI:ES:TSJCL:2023:89).