
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Jané Comadran, Ivet. *Las obligaciones del empleador en el ámbito del trabajo doméstico en España tras la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Especial atención al registro de jornada y a la prevención de riesgos laborales..* Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Dret). 64 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331939>

under the terms of the  license.

Ivet Jané Comadran

Las obligaciones del empleador en el ámbito del trabajo doméstico en España tras la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Especial atención al registro de jornada y a la prevención de riesgos laborales

TRABAJO DE FIN DE GRADO

DOBLE GRADO DE ADE + DERECHO

Dirigido por Jorge Torrents Margalef



UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

Barcelona

Enero de 2026

0. RESUMEN

¿Cumple el empleador doméstico con las obligaciones que le impone el ordenamiento jurídico español tras la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT? Este Trabajo de Fin de Grado analiza de forma sistemática las obligaciones jurídicas que recaen sobre el empleador doméstico en España tras la ratificación del Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo, un hito que ha impulsado un proceso de progresiva equiparación entre el empleo del hogar y el régimen laboral común. Partiendo del marco normativo configurado por el Real Decreto 1620/2011, el estudio examina la evolución legislativa y jurisprudencial que ha transformado este sector, desde la integración del colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social en 2011 hasta las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022, que reconoció por primera vez el derecho a la protección por desempleo.

El trabajo se centra en dos ámbitos que han experimentado cambios especialmente significativos y que plantean retos prácticos singulares en el contexto del hogar familiar: el registro de jornada y la prevención de riesgos laborales. En relación con el control horario, se analiza el impacto de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la necesidad de adaptar esta obligación a un entorno caracterizado por la ausencia de estructura empresarial y la prestación de servicios en el domicilio privado. En materia preventiva, se estudia la incorporación plena del empleo doméstico al sistema de prevención de riesgos laborales a través del Real Decreto 893/2024, evaluando su alcance, las obligaciones que impone al empleador y las dificultades derivadas de la protección constitucional del domicilio.

El análisis teórico se complementa con una vertiente aplicada basada en entrevistas a un inspector de trabajo y a un representante sindical, así como en la revisión de herramientas de apoyo como Prevención10.es. Finalmente, se elabora una guía práctica dirigida a empleadores, orientada a facilitar el cumplimiento normativo y contribuir a una tutela efectiva de las personas trabajadoras del hogar.

Palabras clave: trabajo doméstico; obligaciones del empleador; Convenio 189 OIT; registro de jornada; prevención de riesgos laborales; Real Decreto-ley 16/2022; Real Decreto 893/2024.

0. ABSTRACT

Does the domestic employer comply with the obligations imposed by the Spanish legal system following the ratification of ILO Convention No. 189? This Bachelor's Thesis systematically analyzes the legal obligations that fall upon domestic employers in Spain after the ratification of Convention No. 189 of the International Labour Organization, a milestone that has driven a process of progressive alignment between domestic work and the general labour regime. Building on the regulatory framework

established by Royal Decree 1620/2011, the study examines the legislative and jurisprudential developments that have reshaped the sector, from the integration of domestic workers into the General Social Security Scheme in 2011 to the reforms introduced by Royal Decree-Law 16/2022, which for the first time recognized the right to unemployment protection.

The thesis focuses on two areas that have undergone particularly significant changes and that pose unique practical challenges within the household context: working-time recording and occupational risk prevention. Regarding working-time control, the analysis explores the impact of the case law of the Court of Justice of the European Union and the need to adapt this obligation to an environment characterized by the absence of business structure and the provision of services within a private home. In the field of occupational safety, the study examines the full incorporation of domestic work into the Spanish system of occupational risk prevention through Royal Decree 893/2024, assessing its scope, the obligations it imposes on employers, and the difficulties arising from the constitutional protection of the home.

The theoretical analysis is complemented by an applied component based on interviews with a labour inspector and a trade union representative, as well as a review of support tools such as Prevención10.es. Finally, the thesis includes a practical guide for employers aimed at facilitating regulatory compliance and contributing to the effective protection of domestic workers.

Keywords: domestic work; employer obligations; ILO Convention No. 189; working-time recording; occupational risk prevention; Royal Decree-Law 16/2022; Royal Decree 893/2024.

0. ÍNDICE DEL TRABAJO

I.	Objetivos y metodología del trabajo	6
II.	Fundamentos jurídicos y delimitación normativa de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar	8
III.	Régimen jurídico del empleo del hogar: evolución normativa y jurisprudencial. Las obligaciones del empleador	13
	3.1. La relación laboral especial: Real Decreto 1620/2011	13
	3.2. Impacto del Convenio 189 OIT y jurisprudencia europea	15
	3.3. Reforma sustancial: Real Decreto–Ley 16/2022	19
	3.4. Últimas novedades: Real Decreto 893/2024	23
IV.	Nuevos desafíos: el registro de jornada y la prevención de riesgos laborales	24
	4.1. El deber de control horario en el empleo del hogar	25
	4.1.1. Marco normativo actual del registro de jornada en las relaciones laborales de las personas empleadas del hogar	25
	4.1.2. La intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de registro de jornada	27
	4.1.3. Situación actual y consecuencias prácticas	30
	4.2. La protección de la seguridad y salud en el trabajo doméstico	32
	4.2.1. Evolución normativa y marco jurídico aplicable a la prevención de riesgos laborales en el empleo del hogar	32
	4.2.2. Contenido jurídico del RD 893/2024: derechos de la persona trabajadora y obligaciones del empleador	36
V.	Parte práctica: problemas de aplicación y efectividad real del marco normativo en el empleo del hogar	40
VI.	Guía práctica para empleadores: obligaciones legales y recomendaciones preventivas	43

VII.	Conclusiones	44
VIII.	Bibliografía	46
IX.	Anexos	49

I. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo principal analizar y sistematizar las obligaciones jurídicas del empleador doméstico en España tras la ratificación del Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo, prestando especial atención a dos ámbitos que han experimentado una transformación normativa particularmente relevante y que, además, plantean singulares dificultades prácticas en el contexto del hogar familiar: el registro de jornada y la prevención de riesgos laborales.

A diferencia de otros estudios centrados prioritariamente en la posición de la persona trabajadora, este trabajo adopta deliberadamente una perspectiva centrada en el empleador doméstico, partiendo de la premisa de que la efectividad real de los derechos laborales exige una correcta identificación, comprensión y asunción de las obligaciones jurídicas que corresponden a quien ostenta dicha condición. Desde esta óptica, se persigue: (i) examinar la evolución normativa y jurisprudencial del régimen jurídico del empleo del hogar a raíz de la ratificación del Convenio 189; (ii) sistematizar las principales obligaciones legales derivadas de las reformas más recientes; y (iii) analizar las dificultades prácticas que plantea su aplicación y control efectivo, especialmente en materia de jornada de trabajo y protección de la seguridad y salud laboral.

El trabajo se ha construido a partir de una estructura metodológica articulada en dos fases complementarias. En una primera fase, se desarrolla una investigación teórica de carácter jurídico, basada en el estudio de artículos doctrinales, monografías especializadas, normativa vigente y jurisprudencia relevante, con el objetivo de construir un marco analítico sólido sobre la configuración normativa del empleo del hogar. En este contexto, se realiza un análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal del régimen jurídico del sector, con especial atención al Real Decreto 1620/2011, al Real Decreto-ley 16/2022, al Real Decreto 893/2024 y a la normativa internacional y europea relevante, en particular el Convenio 189 de la OIT y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Sobre esta base teórica, el trabajo se complementa en una segunda fase con una vertiente práctica y aplicada, orientada a examinar la proyección real de dicho marco normativo en el ámbito del hogar familiar. Esta dimensión práctica se articula mediante entrevistas cualitativas a Òscar Rius (UGT) y a Martí Bujaldón (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), con el fin de analizar tanto el grado de conocimiento y cumplimiento de las nuevas obligaciones legales como la forma en que la Inspección y los sindicatos afrontan el proceso de progresiva equiparación de derechos y las dificultades específicas de control en el ámbito del domicilio familiar. Para ello, se emplearon dos modalidades de entrevista: al inspector se le remitió un cuestionario estructurado que respondió por escrito, mientras que la entrevista con UGT se realizó mediante videollamada en formato semiestructurado. Asimismo, se ha revisado el funcionamiento de la herramienta Prevención10.es, con el fin de valorar su utilidad real como

instrumento de apoyo al empleador doméstico en el cumplimiento de las obligaciones preventivas. Debe señalarse que el diseño metodológico inicial contemplaba también la realización de encuestas y entrevistas adicionales a otros actores sociales, pero por limitaciones de tiempo y disponibilidad no fue posible llevarlas a cabo, pese a que su selección y contenido estaban planteados con el rigor propio de las técnicas de investigación social.

Finalmente, como resultado de este enfoque aplicado, se elabora una guía práctica dirigida a empleadores, orientada a facilitar el cumplimiento normativo y a reducir la inseguridad jurídica existente en el sector.

Conviene precisar que en el proceso de redacción se ha utilizado de forma complementaria herramientas de inteligencia artificial como apoyo a la estructuración y mejora del texto, sin que ello haya sustituido el análisis jurídico propio ni el manejo directo de las fuentes normativas y doctrinales.

Esta estructura metodológica y de objetivos sirve de base para el desarrollo del trabajo; en las líneas que siguen se analizan la evolución normativa, las obligaciones del empleador doméstico y los retos prácticos, integrando teoría y práctica con el fin de ofrecer soluciones aplicables en el ámbito real del empleo del hogar.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y DELIMITACIÓN NORMATIVA DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

El trabajo doméstico constituye una actividad singular y atípica, que no se ajusta a los parámetros habituales de producción económica, pues no genera bienes o servicios destinados al mercado. Así lo señalan Menéndez Sebastián y Minculeasa Copcea (2022), que, añaden, la prestación de servicios se desarrolla íntegramente en el ámbito privado del hogar familiar, lo que ha llevado tradicionalmente a considerar inaplicable, en su integridad, el régimen común del trabajo asalariado. No obstante, ello no disminuye la trascendencia social y económica de este sector, que desempeña un papel esencial en la organización de la vida familiar.

Pese a su relevancia, el empleo doméstico ha sido históricamente uno de los ámbitos más desprotegidos del ordenamiento laboral español, caracterizado por la precariedad, la informalidad y la ausencia de garantías equiparables a las del régimen común. Así lo evidencia la investigación de Sánchez Giménez y Jiménez Romera (2018), que describen un marco normativo plagado de singularidades y excepciones, que ha situado a las trabajadoras del hogar en una posición de “discriminación o precariedad respecto al régimen común llegando incluso a desconocer tanto los empleados y empleadas como los empleadores y empleadoras las bases legales de este tipo de prestación de servicios.” (p.714).¹

Durante décadas, esta singularidad se tradujo en un marco normativo plagado de excepciones respecto del régimen común y en un sistema específico de Seguridad Social, diseñado principalmente para atender las particularidades del empleador doméstico. Sin embargo, desde hace más de una década, el legislador ha optado por impulsar una progresiva equiparación entre las condiciones laborales de este colectivo y las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, corrigiendo progresivamente las asimetrías que habían caracterizado este sector (Menéndez Sebastián y Minculeasa Copcea, 2022).

La importancia de este régimen especial no se limita al plano jurídico, sino que alcanza dimensiones sociales y económicas significativas. Según Grau Pineda (2019), España era en el año 2019 el país europeo con mayor número de personas empleadas

¹ En el mismo sentido, Rodríguez Iniesta (2025) destaca que las propias notas de prensa del Gobierno reconocen la fuerte precarización histórica del empleo del hogar. Subrayan que más de 348.000 mujeres —en su mayoría mayores de 40 años y de origen extranjero o con doble nacionalidad— están afiliadas a la Seguridad Social en este sector. Unas 38.000 trabajan como internas, a menudo en condiciones que dificultan fijar horarios o garantizar su intimidad. El salario medio apenas alcanza los 1.014 euros mensuales.

en el hogar, concentrando el 28,6% del total del empleo del sector en toda Europa, seguida muy de cerca por Francia e Italia².

Con ello, como se sabe, en la actualidad, la relación laboral especial del servicio del hogar familiar se encuentra regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en adelante, RD 1620/2011), que sustituyó al anterior Real Decreto 1424/1985, primera norma laboral específica para este sector, que hasta entonces se regía por disposiciones de carácter civil (Eliche Moral, 2024).

Si bien el Real Decreto 1620/2011 representó un avance hacia la equiparación de derechos, el verdadero punto de inflexión se produjo con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (en adelante, Ley 27/2011). Esta norma integró el Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social (Disposición Adicional 39ª), lo que implicó una transformación sustancial del sistema de protección social del colectivo.

Este proceso de equiparación culminó con la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas empleadas en el hogar (en adelante, RDL 16/2022). Entre sus aportaciones más señaladas destaca el reconocimiento del derecho a la protección por desempleo, como se analizará en el epígrafe correspondiente.

Para comprender en toda su extensión el alcance de las reformas recientes, resulta imprescindible partir de la definición del régimen especial contenida en el artículo 1.2 del Real Decreto 1620/2011, que describe esta relación laboral como *“la que conciertan el titular del mismo [el hogar], como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el hogar familiar”*. Uno de los aspectos más complejos de esta regulación es, precisamente, la determinación del concepto de empleador, cuestión central para delimitar las obligaciones jurídicas derivadas de la relación.

A este respecto, el propio Real Decreto aclara, en su artículo 1.3, que debe considerarse empleador al titular del hogar familiar, ya sea en sentido material – quien ejerce efectivamente el control del espacio doméstico – o en sentido formal, como titular del domicilio o lugar de residencia donde se desarrollan las tareas. Esta titularidad no implica necesariamente la propiedad del inmueble, sino que se vincula a la condición de quien actúa *de facto* como responsable del espacio en el que se presta el servicio³.

² De hecho, en 2021, la Guía de Buenas Prácticas Preventivas en el Servicio Doméstico del INSTT (INSST, 2021), señalaba que el trabajo doméstico empleaba a 556.300 personas en España. De ellas, 497.400 eran mujeres y 58.900 hombres, lo que suponía el 2,9% del total de la población ocupada.

³ En este sentido, la STSJ Andalucía (Sevilla), núm. 1771/2022, de 15 de junio, rec. 2440/2020

Asimismo, cuando los servicios se prestan para varias personas que conviven en una misma vivienda sin constituir una unidad familiar —como sucede en los pisos compartidos—, la norma establece que asumirá la condición de empleador *“la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas”*. En consecuencia, puede ostentar la condición de empleador quien ejerza externamente dicha función, incluso si el trabajo no se desarrolla en su propio domicilio.⁴

Ahora bien, pese a la claridad formal del precepto, la práctica revela situaciones especialmente complejas. Ello ocurre, por ejemplo, cuando la contratación la realiza un familiar – como un hijo o un padre – que no reside en el domicilio donde se prestarán los servicios. En estos supuestos, la doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia ha resuelto que la condición de empleador corresponde a la persona que materialmente recibe el servicio⁵, con independencia de quién haya suscrito el contrato. Esta interpretación no resulta menor, pues determina el régimen indemnizatorio: si el contrato se extingue por fallecimiento de un familiar dependiente, la indemnización es de un mes de salario, y no la prevista en el art. 11.2.b) del RD 1620/2011 para modificaciones sustanciales de la unidad familiar (doce días por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades). Como advierten Menéndez Sebastián y Minculeasa Copcea (2022), este es uno de los aspectos que el legislador ha dejado sin resolver adecuadamente en el proceso de reforma del régimen especial.

En cualquier caso, la normativa vigente establece con claridad que el empleador debe ser necesariamente una persona física, conforme al artículo 2.1.a) del RD 1620/2011, que excluye expresamente las relaciones concertadas con personas jurídicas. Esta exigencia constituye una de las singularidades estructurales que justifican el carácter especial de la relación laboral: a diferencia de las relaciones ordinarias, en las que la parte empleadora actúa como una organización empresarial dotada de medios y conocimientos técnicos, en el empleo del hogar el empleador carece de estructura empresarial y de formación especializada en materia laboral, lo que genera una asimetría particularmente marcada en la relación (Eliche Moral, 2024).

Dicha singularidad altera los presupuestos clásicos de la desigualdad de poder contractual y puede generar escenarios en los que la protección de la persona trabajadora implique cargas excesivas sobre el empleador doméstico, que en ocasiones puede encontrarse en una posición de vulnerabilidad incluso mayor que quien presta el servicio. Ello plantea interrogantes sobre la posible desigualdad y el alcance de sus obligaciones, lo que justifica la existencia de normas específicas que simplifican la

⁴ En este sentido, STSJ Madrid, núm. 694/2005, de 1 de septiembre, rec. 2325/2005.

⁵ En este sentido, STSJ Cataluña, núm. 3436/2021, de 28 de junio, rec 1478/2021.

contratación y gestión, sin menoscabar los derechos esenciales de la persona trabajadora⁶.

En este sentido, otra particularidad determinante de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar es el lugar de prestación del servicio, que se desarrolla en el domicilio del empleador. Este espacio goza de protección constitucional por derechos fundamentales como la intimidad personal y familiar y la inviolabilidad del domicilio, así como por el derecho al honor y a la propia imagen (art.18CE). La doctrina ha subrayado que esta configuración jurídica condiciona la aplicación de las normas laborales, pues cualquier intervención administrativa —por ejemplo, en materia de inspección o prevención de riesgos— debe ponderarse cuidadosamente para no vulnerar la esfera privada del empleador (Ayala del Pino, 2018; Menéndez Sebastián y Minculeasa Copcea, 2022).

De hecho, como señala Ayala del Pino (2018), es precisamente este ámbito – el hogar familiar como lugar de trabajo – el que “justifica el vínculo personal basado en una relación de confianza entre el titular del hogar familiar y la persona trabajadora que presta sus servicios al mismo” (p. 148). La singularidad de esta relación laboral se ve, por tanto, reforzada por la exigencia de una confianza recíproca entre las partes, que, en palabras de la misma autora, “se ha elevado al rango de exigencia funcional del contrato de trabajo”. Esta característica ha servido históricamente para fundamentar determinadas particularidades del régimen jurídico aplicable, como la admisión durante años de un despido sin necesidad de alegar causa, cuestión que se examinará más adelante.

Como consecuencia de lo anterior, el legislador ha adoptado reglas diferenciadas respecto del régimen laboral común, particularmente en materia de jornada, descansos y prevención de riesgos laborales, cuestiones que serán objeto de análisis específico en los apartados siguientes y que constituyen, además, el eje central del presente estudio. En concreto, el trabajo se centrará en las obligaciones del empleador doméstico, con especial atención a dos ámbitos especialmente críticos —el registro de jornada y la prevención de riesgos laborales—, que plantean retos significativos debido a las particularidades de esta relación laboral.

Para cerrar la delimitación del marco normativo objeto de estudio, resulta necesario referirse a las tareas y prestaciones que integran esta relación laboral especial, conforme al artículo 1.4 del RD 1620/2011. Dicho precepto establece que la prestación debe consistir exclusivamente en servicios vinculados al ámbito doméstico, incluyendo la dirección o cuidado del hogar, la atención a los miembros de la familia o personas

⁶ Al respecto, Roldán Martínez (2025) manifiesta que: “en la práctica, la convicción de que el empleador es una persona física que puede tener una economía limitada y carecer de conocimientos jurídicos, parece estar detrás de medidas como, por poner un ejemplo, la menor cuantía de la indemnización en las nuevas causas de extinción del contrato del artículo 11.2.” (p. 212)

que convivan en el entorno familiar, así como otras actividades complementarias como labores de guardería, jardinería, conducción de vehículos y trabajos análogos.

Con ello, esta delimitación funcional pretende evitar la desnaturalización del régimen especial y asegurar que únicamente queden incluidos aquellos servicios que se insertan en la lógica interna del hogar familiar. En este sentido, Menéndez Sebastián y Minculeasa Copcea (2022) destacan que “la actividad desplegada ha de consistir exclusivamente en la ejecución de los servicios o actividades cuyo desarrollo es propio del hogar familiar/lugar de residencia” (p. 201). Asimismo, el Real Decreto contempla, en su artículo 2.1.e) una presunción de exclusión respecto de los servicios prestados por familiares próximos, salvo prueba en contrario, lo que opera como mecanismo antifraude para impedir la ocultación de relaciones laborales bajo vínculos familiares.

Por otro lado, conviene recordar que la persona trabajadora puede prestar servicios pernoctando o no en el domicilio familiar. La normativa distingue así entre empleados internos —que conviven y duermen en el hogar donde trabajan— y empleados externos —que no permanecen en el domicilio tras finalizar su jornada—. Esta diferenciación es decisiva en materia de jornada, tiempos de presencia y descansos, pues el RD 1620/2011 establece reglas específicas según se trate de trabajo interno o externo⁷.

Finalmente, antes de abordar las obligaciones específicas, conviene detenerse en las fuentes reguladoras previstas en el artículo 3 del RD 1620/2011. Estas comprenden, en primer lugar, el propio Real Decreto; en segundo término, el Estatuto de los Trabajadores para las relaciones laborales comunes, (*“en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”*, inciso añadido por el RDL 16/2022); seguidamente, los convenios colectivos, el contrato de trabajo y, finalmente, los usos y costumbres. Se refleja, por tanto, la voluntad del legislador de mantener un régimen autónomo, pero permeable al Derecho laboral común cuando ello no contradiga la naturaleza doméstica de la prestación.

Ahora bien, la referencia a los convenios colectivos presenta una eficacia meramente formal, pues actualmente no existe un convenio específico para este sector. Como señala Ayala del Pino (2018), aunque el artículo 88.2 del ET permite la negociación sin representación legal de las personas trabajadoras —a través de sindicatos más representativos en el ámbito estatal o de comunidad autónoma—, “la baja afiliación sindical de los trabajadores domésticos y la ausencia de asociaciones profesionales de empleadores del hogar dificulta la negociación de un convenio colectivo estatutario con eficacia general para este sector” (p.151). En consecuencia, la falta de

⁷ A modo de ejemplo, el artículo 9.5 del RD 1620/2011, determina que: “*El tiempo de presencia del empleado de hogar interno no podrá exceder de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes, salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso.*”

una parte empleadora legitimada impide constituir válidamente la comisión negociadora, lo que convierte esta fuente en un instrumento inaplicable en la práctica.

Partiendo de este planteamiento general, resulta necesario situar el análisis en el marco jurídico que ha configurado históricamente la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, a fin de comprender su evolución, su configuración actual y los elementos que explican su singularidad dentro del sistema de relaciones laborales. Solo desde este encuadre normativo previo es posible abordar con rigor las transformaciones recientes del régimen jurídico aplicable y valorar su alcance real.

III. RÉGIMEN JURÍDICO DEL EMPLEO DEL HOGAR: EVOLUCIÓN NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL. LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Con este marco de referencia, a continuación se revisan los hitos normativos y jurisprudenciales que han definido la regulación del empleo doméstico.

De forma sintética —cuyo desarrollo se abordará en los apartados siguientes—, la regulación específica de esta relación laboral se consolidó con el Real Decreto 1620/2011, tras la integración del colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social operada por la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Posteriormente, la ratificación por España del Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), relativo al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, junto con la Sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20), impulsaron la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, que incorporó la protección por desempleo y reforzó la igualdad de trato.

Este proceso culmina, por el momento, con la aprobación del Real Decreto 893/2024, relativo a la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar (en adelante RD 893/2024), que integra por primera vez el trabajo doméstico en el sistema español de prevención de riesgos laborales. Su contenido, alcance y efectos serán analizados de manera detallada en los apartados siguientes.

3.1. La relación laboral especial: Real Decreto 1620/2011

El Real Decreto 1620/2011 constituye la norma básica que regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Su aprobación – junto con la integración del colectivo en el Régimen General de la Seguridad Social operada por la Ley 27/2011 – marcó el inicio de un proceso de aproximación progresiva entre el estatuto jurídico del empleo doméstico y el régimen laboral común – si bien la relación laboral mantuvo formalmente su carácter “especial” –. Tal como señalan Menéndez Sebastián y Minculeasa Copcea (2022), el RD 1620/2011 supuso “el pistoletazo de salida en el

proceso de intensa aproximación del estatuto jurídico de este personal al común del resto de personas trabajadoras asalariadas” (p.197), abandonando el modelo fuertemente excepcional del derogado Real Decreto 1424/1985.

En este marco, el RD 1620/2011 establece un conjunto de obligaciones para el empleador que se han mantenido inalteradas hasta la fecha – y que recuerdan Menéndez Sebastián y Minculeasa Copcea (2022) –.

Entre ellas ocupa un lugar central la regulación de la forma contractual. El artículo 5.1 del RD 1620/2011 remite al régimen general del artículo 8 ET, que solo admite la forma verbal en los contratos indefinidos y en los temporales de duración inferior a cuatro semanas. Sin embargo, dado el predominio de la contratación a tiempo parcial en el empleo del hogar, la exigencia de forma escrita opera como regla general, ex arts. 8.2 y 12.4 ET, que imponen dicha formalización con independencia de la duración del contrato.

Junto a ello, el artículo 5.2 RD 1620/2011 introduce una presunción reforzada de laboralidad indefinida y a jornada completa en caso de ausencia de contrato escrito, salvo prueba en contrario. Esta previsión presenta un alcance más amplio que el régimen común, al no circunscribirse a los supuestos en los que el Estatuto de los Trabajadores impone la forma escrita, sino extenderse a cualquier falta de documentación contractual, incluso en contratos temporales de corta duración en los que el ET permite la forma verbal. Menéndez Sebastián y Minculeasa Copcea (2022) han destacado esta ampliación, señalando que, “mientras el ET aplica la presunción sólo para los casos de incumplimiento de la imposición legal de forma escrita (..), el RD la aplica a todo supuesto de ausencia de forma escrita, resulte o no ésta de una imposición legal. Podría, por tanto, pensarse que (...) si el contrato temporal (tenga la duración que tenga) no se formaliza por escrito se presumirá indefinido y a tiempo completo”. Aun así, añaden, “probablemente no era esta la intención del legislador” (p. 204).

Asimismo, el artículo 5.4 RD 1620/2011 impone al empleador la obligación de proporcionar a la persona trabajadora información escrita y detallada sobre las condiciones esenciales de la relación laboral. Dicha obligación se articula mediante la remisión al artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de transposición de la Directiva 91/533/CEE, y se ve reforzada por exigencias específicas propias del empleo del hogar, como la información relativa a las prestaciones salariales en especie, la duración y distribución de los tiempos de presencia, el sistema de retribución y compensación, y, en su caso, el régimen de pernoctas en el domicilio familiar.

En cuanto al periodo de prueba, el artículo 6.2 RD 1620/2011 permite su pacto por escrito con una duración máxima de dos meses, salvo que un convenio colectivo disponga otra duración (opción actualmente inexistente). Durante este periodo, cualquiera de las partes puede extinguir la relación laboral, respetando el preaviso

pactado, que no podrá exceder de siete días naturales. Además, resulta aplicable el artículo 14 ET, que declara nula la resolución empresarial por causa de embarazo, de modo que la extinción del contrato de una trabajadora embarazada solo será válida cuando se acredite que la decisión extintiva es ajena a su estado de gestación, no siendo suficiente el desistimiento sin causa.

El régimen de retribución y tiempo de trabajo se aproxima al previsto para las relaciones laborales comunes, si bien incorpora particularidades derivadas del ámbito doméstico. Destaca la regulación de la retribución en especie, habitualmente vinculada a la manutención y al alojamiento, que queda excluida del cómputo del Salario Mínimo Interprofesional, incluidas las pagas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el RD 152/2022 y en el propio RD 1620/2011, sin que su cuantía pueda superar el 30% del salario total. Asimismo, el régimen especial contempla instituciones específicas, como los denominados tiempos de presencia, definidos como aquellos períodos en los que la persona trabajadora permanece a disposición del empleador sin prestar trabajo efectivo. Dichos tiempos deben ser objeto de compensación mediante retribución o descanso equivalente y constituyen una figura inexistente en el Estatuto de los Trabajadores (Sánchez Giménez y Jiménez Romera, 2018).

En materia de descansos, el artículo 9 RD 1620/2011 establece un descanso mínimo entre jornadas de doce horas, que puede reducirse a diez horas en el caso del personal interno, con la correspondiente obligación de compensación en un plazo máximo de cuatro semanas, previsión que responde a la especial intensidad y disponibilidad inherente a esta modalidad de prestación de servicios. Por su parte, el régimen de subrogación contractual se aparta del sistema de sucesión automática del artículo 44 ET, al quedar supeditado al acuerdo entre las partes, si bien se presume cuando la persona trabajadora continúa prestando servicios durante al menos siete días en el mismo domicilio tras el cambio de titularidad del hogar familiar, conforme al artículo 10 RD 1620/2011. Finalmente, el artículo 9.7 del mismo texto reconoce al personal interno el derecho a permanecer alojado en el domicilio familiar durante treinta días en caso de suspensión del contrato por incapacidad temporal, salvo prescripción médica de hospitalización, previsión sin equivalente en el régimen laboral común.

Por último, en materia de inspección y control administrativo, debe tenerse en cuenta que el domicilio del empleador se encuentra constitucionalmente protegido. En consecuencia, cuando el centro de trabajo coincide con el hogar familiar, la actuación de la Inspección de Trabajo queda condicionada al consentimiento expreso del titular o, en su defecto, a la obtención de la correspondiente autorización judicial, cuestión que se retomará en el apartado relativo a la prevención de riesgos laborales.

3.2. Impacto del Convenio 189 OIT y jurisprudencia europea

Paralelamente a la entrada en vigor del RD 1620/2011, en fecha 16 de junio de 2011, en el marco de la 100.^a Conferencia Internacional del Trabajo organizada por la OIT, se

aprobó el Convenio núm. 189 sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (en adelante, Convenio 189). Su adopción contó con un respaldo mayoritario – 396 votos a favor, 16 en contra y 63 abstenciones⁸. Tal como expone Rafael Clemente Oliveira do Prado (2012), se trata del primer instrumento internacional jurídicamente vinculante específicamente dedicado al trabajo doméstico, cuyo propósito es “mejorar las condiciones laborales de millares de trabajadores y trabajadoras domésticos en el mundo” (pg. 126) y visibilizar un ámbito históricamente precarizado y feminizado.

Desde una perspectiva jurídica, como es sabido, los convenios adoptados por la OIT solo generan obligaciones para los Estados que los ratifican, tal como establece expresamente el artículo 19 de la Constitución de la OIT⁹. Por ello, aunque el Convenio 189 entró en vigor internacionalmente el 5 de septiembre de 2013, España —pese a haber votado favorablemente su adopción— no quedó jurídicamente vinculada hasta su ratificación en 2022, con entrada en vigor interna el 29 de febrero de 2024.

La doctrina ha subrayado que este retraso no se debió a una falta de voluntad política, sino a la existencia de incompatibilidades estructurales entre el régimen jurídico español del empleo del hogar y las obligaciones derivadas del Convenio. En este sentido, Rodríguez Iniesta (2025) recuerda que el Convenio exige garantizar condiciones no menos favorables que las del resto de trabajadores, lo que chocaba con la exclusión histórica del sector en ámbitos como la protección por desempleo o la prevención de riesgos laborales.

Como advierte también Grau Pineda (2019), estas carencias normativas no pueden entenderse al margen de factores sociológicos de larga duración: la marginación histórica del servicio doméstico —especialmente durante el franquismo—, su consideración como una prolongación del ámbito familiar femenino y la fuerte etnización del sector, integrado mayoritariamente por mujeres migrantes, lo que incrementó su vulnerabilidad y contribuyó a la resistencia a su plena equiparación laboral.

Desde esta perspectiva, la normativa española vigente durante más de una década resultaba difícilmente conciliable con varios estándares mínimos del Convenio, lo que impedía su ratificación sin una reforma profunda del marco regulador. Entre las incompatibilidades más relevantes se encontraban la exclusión del colectivo de la protección por desempleo (entonces prevista en el art. 251.d) LGSS), contraria al art. 14

⁸ La votación del Convenio 189 de la OIT, en el marco de su estructura tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores), reflejó un amplio consenso internacional: únicamente Esuatini votó en contra y un número reducido de Estados, entre ellos El Salvador, Malasia, Panamá y Reino Unido, se abstuvo. No existen datos oficiales sobre la posición específica de los grupos de trabajadores y empleadores (Human Rights Watch, disponible en: <https://www.hrw.org/news/2011/06/16/ilo-new-landmark-treaty-protect-domestic-workers>).

⁹ Este artículo dispone que: “en el caso de un convenio: (e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (...)”

del Convenio; la no aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales al servicio del hogar familiar (art. 3.4 LPRL), incompatible con el art. 13 del instrumento internacional; y las limitaciones constitucionales al acceso de la Inspección de Trabajo al domicilio (art. 18 CE), que dificultaban el cumplimiento de los arts. 17 y 18 del Convenio sobre mecanismos de supervisión.

En conjunto, estos factores explican que España no estuviera en condiciones de asumir las obligaciones del Convenio hasta que, tras la STJUE de 24 de febrero de 2022 (C-389/20) y la posterior reforma del régimen jurídico mediante el Real Decreto-ley 16/2022, se eliminaron los principales obstáculos que impedían su ratificación. Solo entonces pudo completarse el proceso, culminado con la entrada en vigor interna del Convenio el 29 de febrero de 2024.

Cabe recordar que el Convenio 189 se configura como una norma de mínimos, como confirma su artículo 19, al disponer que su contenido “*no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo*”. Además, materialmente constituye una norma avanzada, pues dedica gran parte de su articulado a garantizar la equiparación de derechos de las personas trabajadoras domésticas con el resto de personas trabajadoras. Asimismo, presta especial atención a las personas trabajadoras que residen en el hogar del empleador, exigiendo que las condiciones de vida respeten su dignidad, privacidad e intimidad (art. 6).

El Convenio articula un conjunto de garantías básicas, entre las que destacan, por su relevancia para este estudio, la protección frente a riesgos y protección social (arts. 13 y 14), y la regulación de la jornada (art.10). En este marco, y por lo que aquí interesa, el artículo 13 del Convenio aborda específicamente la extensión plena de los derechos en materia de seguridad y salud laboral al trabajo doméstico, estableciendo que “*todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable*”. El precepto obliga a los Estados que hayan ratificado el Convenio a adoptar medidas eficaces y adaptadas a las particularidades del trabajo doméstico, si bien admite una aplicación progresiva en función de las capacidades nacionales (art.13.2). Esta previsión reviste especial relevancia en el caso español, dado que —como se analizará en el apartado correspondiente— la normativa interna excluía tradicionalmente al servicio del hogar familiar del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (art. 3.4 LPRL).

Tras la adopción del Convenio 189, el escenario europeo adquirió una relevancia decisiva para la reforma del régimen jurídico del empleo del hogar. En particular, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 24 de febrero de 2022, dictada en el asunto C-389/20, que declaró que España vulneraba la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

En este supuesto, el litigio se centraba en la exclusión de las personas empleadas del hogar de la protección por desempleo, prevista entonces en el artículo 251.d) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), que impedía su acceso tanto a la cotización como a la prestación por dicha contingencia. El TJUE constató que esta exclusión afectaba de manera desproporcionada a las mujeres, que representan la inmensa mayoría del colectivo, configurando así una discriminación indirecta por razón de sexo, prohibida por los artículos 4 y 5 de la Directiva 79/7/CEE. La sentencia afirma expresamente, en su apartado 71, que:

(71) El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye a los empleados de hogar de la protección por desempleo, cuando dicha disposición afecta a una proporción significativamente más elevada de mujeres que de hombres y no está justificada por factores objetivos ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

(STSJ de 24 de febrero de 2022, asunto C-389/20)

Con ello, el Tribunal subrayó que la normativa española no podía justificarse en razones objetivas ajenas a cualquier discriminación, pues la exclusión del desempleo no respondía a una finalidad legítima ni resultaba adecuada o necesaria para alcanzarla. En consecuencia, declaró que el artículo 251.d) LGSS era contrario al principio de igualdad de trato en el acceso a la protección social, vulnerando el Derecho de la Unión.

Este pronunciamiento obligó al legislador español a modificar de forma urgente el régimen jurídico del empleo del hogar para garantizar la igualdad de trato en materia de Seguridad Social. Ello se materializó en el Real Decreto-Ley 16/2022, que incorporó la cotización por desempleo y eliminó la exclusión contenida en el art. 251.d) LGSS.

Una vez corregida esta incompatibilidad estructural —que durante más de una década había impedido la adecuación del ordenamiento español a los estándares internacionales— España pudo culminar la ratificación del Convenio 189 de la OIT, cuyo instrumento se depositó el 28 de febrero de 2023, entrando en vigor para España el 29 de febrero de 2024.

El Convenio 189 se complementó, como es habitual en los instrumentos de la OIT, por la Recomendación nº 201, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (en adelante, Recomendación 201), que opera como guía interpretativa y desarrolla con mayor detalle las obligaciones previstas en el Convenio. Aunque carece de carácter jurídicamente vinculante, la Recomendación orienta la aplicación del Convenio y ofrece pautas técnicas para su implementación efectiva en los ordenamientos internos.¹⁰

¹⁰ Aunque no son vinculantes, las recomendaciones de la OIT orientan a los Estados en la aplicación de convenios, precisan estándares técnicos y sirven de guía para políticas públicas y supervisión de los órganos de control.

La Recomendación 201 desarrolla con mayor detalle el contenido del Convenio y formula orientaciones dirigidas a los Estados miembros para la implementación efectiva de sus disposiciones, entre ellas: el registro de jornada (ap. 8); la regulación de la jornada y tiempos de disponibilidad (ap. 10); los descansos diarios y semanales (ap. 11) o la facilitación de la conciliación de la vida familiar y laboral (ap. 25).

En relación directa con el objeto de este estudio, conviene destacar la orientación relativa al registro de jornada, concebido como un instrumento esencial para garantizar la efectividad del artículo 10 del Convenio 189. El apartado 8 de la Recomendación establece que los estados deben adoptar medidas para asegurar que se lleve un registro de las horas de trabajo de los trabajadores domésticos, incluidas las horas extraordinarias y los períodos en los que se encuentren a disposición del empleador.

Aunque la Recomendación no genera obligaciones jurídicas directas, esta previsión puede entenderse coherente —e incluso implícitamente exigida— por el propio artículo 10.1 del Convenio¹¹, en la medida en que persigue asegurar la igualdad de trato entre las personas trabajadoras domésticas y el resto de personas trabajadoras en materia de tiempo de trabajo.

Este marco internacional se ve reforzado en el ordenamiento interno con la aprobación del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, que incorpora en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores la obligación general de registro de jornada, previendo en el artículo 34.7 ET la posibilidad de establecer especialidades para determinados sectores o categorías profesionales que lo requieran por sus características. Todo ello será objeto de análisis detallado en el apartado dedicado al registro de jornada.

3.3. Reforma sustancial: Real Decreto–Ley 16/2022

La sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 (C-389/20) actuó como detonante para desbloquear una reforma largamente postergada en el empleo del hogar. Aunque el proceso de equiparación venía reclamándose desde la adopción del Convenio 189, la sentencia evidenció la necesidad inmediata de corregir la discriminación indirecta derivada de la exclusión del colectivo de la protección por desempleo, prevista en el entonces vigente artículo 251.d) LGSS.

En este contexto, el Gobierno aprobó el RDL 16/2022, que introduce una reforma de calado en la protección social y en las condiciones laborales del personal al servicio del hogar. El propio Preámbulo del RDL 16/2022 justifica, en su exposición de motivos,

¹¹ El artículo 10.1 del Convenio 189 dispone que: “*Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico*”.

la utilización de la figura del decreto-ley en la “extraordinaria y urgente necesidad” vinculada, de un lado, a la obligación de dar cumplimiento inmediato a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 24 de febrero de 2022, eliminando la discriminación derivada del artículo 251.d) LGSS; y, de otro, a la necesidad de adaptar por fin el régimen español del empleo del hogar a los compromisos internacionales asumidos, singularmente a las exigencias del Convenio 189 de la OIT, cuya ratificación venía demorándose desde 2011 precisamente por la existencia de estas incompatibilidades materiales.

El propio Preámbulo insiste, además, en la situación de vulnerabilidad estructural del colectivo, subrayando factores como la intensa feminización, la alta incidencia de empleo precario y la histórica ausencia de determinados derechos laborales y de Seguridad Social, características que habían sido ya documentadas por la doctrina.

A ello se suma un elemento adicional que refuerza la urgencia de la reforma: durante la pandemia de COVID-19, las personas trabajadoras del hogar quedaron inicialmente excluidas de las medidas de protección por desempleo que sí se reconocieron al resto de personas trabajadoras —e incluso a los trabajadores autónomos—. Como explica David Vila (2023), solo mediante el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, se articuló un subsidio extraordinario para empleadas de hogar que hubieran visto reducida su actividad o extinguido su contrato por causas relacionadas con la pandemia. Esta regulación excepcional puso de manifiesto, de forma especialmente visible, la desprotección estructural del colectivo y la necesidad de corregirla de manera definitiva.

El RDL 16/2022 supuso, así, un cambio de paradigma: la normativa dejó de centrarse en las particularidades organizativas del hogar familiar para orientarse hacia la tutela efectiva de la persona trabajadora, reforzando su posición jurídica y reduciendo las excepciones históricas del régimen especial. Entre las reformas más relevantes se encuentra el reconocimiento del derecho a la protección por desempleo, cuya ausencia había sido señalada como una de las principales manifestaciones de desigualdad normativa (Menéndez Sebastián y Minculeasa Copcea, 2022).

Esta ampliación de derechos ha llevado a diversos autores a plantear expresamente si sigue siendo justificable mantener la calificación de esta relación como “especial”, dado que la progresiva equiparación normativa con el régimen común ha reducido de forma significativa las diferencias que históricamente la sustentaban. En esta línea, Menéndez Sebastián y Minculeasa Copcea (2022) señalan que la evolución legislativa iniciada con la Ley 27/2011 ha provocado una reducción sistemática de las singularidades históricas del empleo de hogar, lo que permite anticipar —según estos

autores— un escenario en el que la especialidad podría ver debilitado su fundamento material¹².

En este marco, el RDL 16/2022 introdujo un conjunto de modificaciones estructurales que permitieron corregir las principales anomalías del régimen jurídico del empleo del hogar – y que recuerdan Menéndez Sebastián y Minculeasa Copcea (2022) –. En primer lugar, su artículo 3 suprimió la letra d) del artículo 251 LGSS, que excluía a las personas empleadas del hogar de la cobertura por desempleo. En su lugar incorporó en el artículo 267.1.a) LGSS una nueva situación legal de desempleo aplicable a este colectivo. De este modo, las personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar quedaban obligadas a cotizar por desempleo y adquirirían el derecho a la correspondiente protección. La Disposición Transitoria 16.^a LGSS establecía reglas específicas para el cálculo de bases y tipos de cotización por esta contingencia, previendo un régimen de aplicación gradual conforme a la Disposición Transitoria 2.^a.

En segundo lugar, el art. 5 del RDL extendió al sector la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (en adelante, FOGASA), garantizando el abono de salarios e indemnizaciones en supuestos de insolvencia o concurso del empleador.

Finalmente, el RDL reformó profundamente el régimen extintivo previsto en el artículo 11 del RD 1620/2011, modificando uno de los elementos más característicos de esta relación laboral especial: el desistimiento sin causa. Hasta la reforma, esta figura permitía al empleador extinguir unilateralmente la relación laboral sin necesidad de alegar motivo alguno, abonando únicamente una indemnización reducida de 12 días por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades, inferior a la prevista para el régimen común. El RDL 16/2022 suprime expresamente el desistimiento y sustituye este modelo por un sistema basado en la causalidad obligatoria. El nuevo artículo 11 RD 1620/2011 se remite a las causas generales de extinción del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, lo que implica la plena admisión del despido disciplinario y del despido por causas objetivas en términos equiparables al régimen laboral común.

Junto a esta remisión al régimen general, el artículo 11.2 RD 1620/2011 mantiene un catálogo de causas específicas de extinción vinculadas a las particularidades del hogar familiar, siempre que estén debidamente acreditadas. Estas causas responden a situaciones propias de la dinámica interna de la unidad familiar y permiten una cierta flexibilidad extintiva que no existe en el régimen común. Entre ellas se incluyen:

¹² Textualmente, dicen: “(..) avanza tanto en la equiparación de derechos que obliga incluso a quien se acerca a él a cuestionarse si continúa teniendo pleno sentido mantener la condición de relación laboral especial, o si es que ese proceso aún no ha finalizado, siendo la última etapa del camino iniciado en 2011 la definitiva supresión de ese carácter especial.” (p.198)

- a) Disminución de ingresos o incremento de gastos sobrevenidos en la unidad familiar, como puede ocurrir en supuestos de pérdida de empleo.
- b) Modificación sustancial de las necesidades familiares que justifique prescindir del servicio, por ejemplo, en casos de ruptura matrimonial.
- c) Pérdida razonable de confianza en la persona trabajadora, cuando no alcanza la gravedad suficiente para constituir un despido disciplinario.

A diferencia del despido disciplinario procedente, que no genera derecho a indemnización conforme al artículo 55.7 ET, los tres supuestos específicos del artículo 11.2 RD 1620/2011 —incluida la pérdida de confianza no disciplinaria— sí dan derecho a indemnización. La cuantía es la misma para los tres casos: doce días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, tal como establece el propio artículo 11.2 tras la reforma del Real Decreto-Ley 16/2022. Esta indemnización opera como un mecanismo de equilibrio entre la protección de la intimidad y organización del hogar familiar y la garantía de estabilidad mínima para la persona trabajadora, evitando reproducir el antiguo modelo de extinción *ad nutum*.

En cuanto a los efectos de la nulidad o improcedencia del despido, la jurisprudencia ha mostrado una notable falta de uniformidad, reflejo de la tensión entre la naturaleza especial de esta relación laboral y los principios generales del Derecho del Trabajo. Algunos tribunales sostienen que la relación de confianza inherente al trabajo en el domicilio familiar, unida a la protección constitucional de la intimidad y la inviolabilidad del domicilio (art. 18 CE), impide imponer la readmisión obligatoria incluso cuando concurren causas de nulidad conforme al artículo 55.5 ET, por resultar potencialmente incompatible con el derecho del empleador a preservar su vida privada¹³. Frente a ello, otras resoluciones afirman que la nulidad debe producir los mismos efectos que en el régimen común —readmisión inmediata y abono de salarios de tramitación— al no existir excepción normativa al artículo 55.6 ET en el empleo del hogar, subrayando que la especialidad del régimen no puede limitar la tutela judicial efectiva ni reducir las garantías frente a vulneraciones de derechos fundamentales¹⁴.

Respecto a la declaración de improcedencia, el régimen especial mantiene particularidades relevantes. A diferencia del régimen común, en el que el empleador puede optar entre readmitir o indemnizar (art. 56.1 ET), en el empleo del hogar no existe tal opción, ni se prevé el devengo de salarios de tramitación¹⁵.

En síntesis, las reformas introducidas por el RDL 16/2022 y la posterior ratificación del Convenio 189 de la OIT avanzan decididamente hacia la equiparación de los

¹³ En este sentido, STSJ Madrid, núm. 1080/2020, de 2 de diciembre, rec. 503/2020.

¹⁴ En este sentido, STSJ Andalucía (Sevilla), núm. 2108/2022, de 14 de julio, rec. 3149/2020.

¹⁵ En este sentido, STSJ Cataluña, núm. 6760/2012, de 11 de octubre de 2012, rec. 4396/2012

derechos del personal empleado de hogar con los del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, eliminando diferencias históricas que carecían de justificación objetiva. Esta orientación ha sido expresamente confirmada por el Tribunal Supremo en su STS núm. 386/2025, de 7 de mayo de 2025 (rec. 44/2023), que, al analizar los derechos colectivos de los trabajadores del hogar, afirmó que:

Desde otra perspectiva, la más reciente normativa (RD Ley 16/2022 (...); y Convenio 189 OIT sobre los trabajadores y trabajadoras domésticos -ya ratificado por España y en vigor desde el 29 de febrero de 2024) **tiene como objetivo equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias.**

(STS 386/2025, de 7 de mayo de 2025, rec. 44/2023). La negrita es mía.

3.4. Últimas novedades: Real Decreto 893/2024

El proceso de equiparación de derechos de las personas empleadas de hogar habido hasta el momento alcanza un nuevo hito con la aprobación del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre.

Esta norma modifica el marco jurídico previo para integrar expresamente el trabajo doméstico en el ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), eliminando la exclusión histórica contenida en su artículo 3.4, que establecía que *“la presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.”* Esta exclusión había sido identificada por la doctrina como uno de los principales obstáculos para la plena equiparación del sector. En esta línea, Pepa Burriel (2025) subraya que la exclusión generaba una “disminución considerable del marco protector del trabajo doméstico”, pese a que el derecho a la seguridad y salud deriva directamente del art. 19 ET y del art. 40 CE.

Antes de esta reforma, el artículo 7.2 del RD 1620/2011 ya imponía al empleador la obligación de garantizar que la prestación de servicios se desarrollara “en condiciones adecuadas de seguridad y salud”, exigiendo la adopción de “medidas eficaces” atendiendo a las características del servicio. Asimismo, preveía que el incumplimiento grave de estas obligaciones constituía justa causa de dimisión de la persona trabajadora. Sin embargo, la ausencia de remisión a la LPRL dificultaba enormemente la determinación del contenido concreto de este deber, así como la valoración de cuándo un incumplimiento podía considerarse “grave” (Dulce Eliche, 2024) ¹⁶.

¹⁶ En este contexto, se ha venido considerado aplicable la causa de extinción unilateral del contrato prevista en el artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, que otorga al trabajador el derecho a percibir la

La dificultad para garantizar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el empleo del hogar se veía intensificada por la inviolabilidad del domicilio reconocida en el artículo 18 CE, que limita la capacidad de verificación externa de las condiciones de trabajo. Esta condición ha generado importantes dificultades prácticas – tanto para la evaluación de riesgos como para la actuación inspectora – que serán examinadas en apartados posteriores.

A ello se sumaba la incompatibilidad de esta exclusión con los estándares internacionales. El Convenio 189 de la OIT reconoce en su artículo 13 que los Estados deben “adoptar medidas apropiadas para asegurar la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores domésticos”, y la Recomendación 201 insiste en la necesidad de garantizar una protección efectiva dentro del hogar familiar. Como explica Eliche Moral (2024), “la equiparación tenía que seguir siendo desarrollada, ya que estos trabajadores aún quedaban fuera del ámbito subjetivo de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en España” (p. 220) lo que constituía un obstáculo evidente para la plena adecuación al Convenio 189.

El Real Decreto 893/2024 viene a resolver estas carencias al integrar plenamente el trabajo doméstico en el ámbito de la LPRL, eliminando la exclusión del artículo 3.4 y sometiendo al empleador doméstico a las obligaciones preventivas generales, si bien adaptadas a las particularidades del hogar familiar. Dado que el análisis técnico de estas obligaciones —evaluación de riesgos, planificación preventiva, formación, información, etc.— se desarrolla en el apartado siguiente, aquí basta con destacar que la reforma dota al sector de un marco preventivo exigible y coherente con los estándares internacionales, superando la situación de inseguridad jurídica que había caracterizado la etapa anterior.

IV. NUEVOS DESAFÍOS: EL REGISTRO DE JORNADA Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Como se ha comentado en las páginas anteriores, el empleo del hogar atraviesa un proceso de transformación normativa y jurisprudencial que pone de relieve nuevos retos en materia de condiciones de trabajo. Entre ellos, adquieren especial relevancia el registro de jornada y la prevención de riesgos laborales, ámbitos tradicionalmente relegados pero esenciales para garantizar la efectividad de los derechos laborales y la protección de la salud en el entorno doméstico. Ambos aspectos serán analizados a continuación, atendiendo a su configuración normativa, a las particularidades propias de esta relación laboral especial y a las tensiones interpretativas recientes.

indemnización correspondiente al despido improcedente y, tras el reconocimiento del derecho, a la prestación por desempleo.

4.1. EL DEBER DE CONTROL HORARIO EN EL EMPLEO DEL HOGAR

4.1.1. Marco normativo actual del registro de jornada en las relaciones laborales de las personas empleadas del hogar.

Como bien es sabido, el registro de jornada constituye un pilar fundamental para la garantía efectiva de los derechos laborales, en tanto elemento esencial para el control del tiempo de trabajo efectivo realizado por la persona trabajadora.¹⁷

En este contexto, el régimen jurídico aplicable al registro de jornada en el ámbito del empleo del hogar se articula, con carácter general, a partir de las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el RD 1620/2011. No obstante, la interacción entre ambas normas presenta particularidades relevantes que condicionan el alcance real de la obligación de registro en este sector.

Con ello, el artículo 34.9 ET establece, con carácter imperativo y para todas las relaciones laborales ordinarias, la obligación empresarial de garantizar el registro diario de jornada, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la prestación de servicios. Esta obligación tiene naturaleza objetiva y no depende de la existencia de horas extraordinarias ni de la modalidad contractual. Por su parte, el artículo 35.5 ET impone un deber adicional de registro día a día de las horas extraordinarias, así como su totalización en el período fijado para el abono de las retribuciones, debiendo entregarse copia al trabajador en cada recibo de salarios. Esta previsión se orienta específicamente al control del tiempo de trabajo que exceda de la jornada ordinaria.

Pues bien, en este marco, el artículo 9.3 bis del RD 1620/2011¹⁸ incorpora una previsión singular: la expresa exclusión de la obligación del registro de jornada para los contratos a tiempo parcial en el sector del empleo del hogar. Esta exclusión constituye una excepción relevante respecto del régimen general del ET, que sí exige el registro horario en todos los contratos a tiempo parcial del régimen común.

La literalidad del precepto —centrada únicamente en los contratos a tiempo parcial— ha generado un debate interpretativo sobre si la exclusión debe entenderse extensible o no a los contratos a tiempo completo. Desde una perspectiva sistemática, la norma especial parece responder a la lógica de que, dada la naturaleza particular de la prestación en el hogar familiar y la dificultad de control efectivo del tiempo de trabajo, resultaría incongruente exigir un control horario más estricto en los contratos a tiempo completo cuando el propio legislador ha optado por exceptuarlo expresamente en los

¹⁷ Sobre la finalidad del registro de jornada como instrumento de garantía de derechos laborales, ver la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, apartado V.

¹⁸ El artículo 9.3 bis fue introducido por el Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, sin que hasta la fecha haya sido objeto de derogación expresa.

contratos a tiempo parcial, pese a que estos últimos, en el régimen común, están sometidos a mayores exigencias de control.

A esta lectura se ha sumado la doctrina, que ha destacado que la exoneración reglamentaria del registro diario —tanto de la jornada ordinaria como de las horas extraordinarias— en los contratos a tiempo parcial (arts. 9.3 y 9.3 bis RD 1620/2011) ha sido interpretada tradicionalmente como un indicio claro de que tampoco resultaba exigible el registro previsto en el art. 34.9 ET para los contratos a tiempo completo, dada la lógica interna del régimen especial del hogar familiar (Cavas Martínez, 2025).

Pues bien, la jurisprudencia española ha venido rechazando de forma mayoritaria la existencia de una obligación de registro de jornada en el ámbito del empleo del hogar, incluso en los supuestos de trabajo a tiempo completo. Esta línea interpretativa ha sido sostenida de manera reiterada por los órganos judiciales, como muestran, entre otras, la STSJ de Madrid, núm. 271/2022, de 30 de marzo de 2022 (rec. 67/2022) y la STSJ Comunidad Valenciana, núm. 1350/2024, de 14 de mayo de 2024 (rec. 875/2023)¹⁹, que coinciden en afirmar que el régimen especial del hogar familiar excluye dicha obligación.

Por su parte, la Guía del Ministerio de Trabajo sobre la aplicación del registro de jornada, publicada en 2019²⁰, ha mantenido una posición más abierta, al señalar que el registro se aplica con carácter general a todos los trabajadores, si bien las relaciones laborales de carácter especial pueden presentar peculiaridades derivadas de su normativa específica. En consecuencia, la determinación de la obligación de registro en el empleo del hogar debe realizarse atendiendo a la regulación concreta de la jornada en este sector y a las reglas de supletoriedad aplicables.

Por consiguiente, y hasta la reciente intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea – que se analiza a continuación – , el marco normativo vigente se caracterizaba por la regulación general de los arts. 34.9 y 35.5 ET, matizada por la exclusión específica del art. 9.3 bis RD 1620/2011, que limita —cuando menos— la exigibilidad del registro de jornada en el empleo del hogar, especialmente en los contratos a tiempo parcial y, por coherencia sistemática, también en los de tiempo completo.

¹⁹ En esta, el TSJ de la Comunidad Valenciana termina dictaminando que: “Al no existir la obligación de registrar la jornada laboral de los empleados al servicio del hogar familiar no cabe deducir del incumplimiento de dicha obligación la realización de las horas extraordinarias reclamadas por la demandante por lo que no se aprecia las infracciones jurídicas denunciadas.”

²⁰ Guía sobre el registro de jornada, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019). Disponible en: <https://revista.seg-social.es/-/el-ministerio-de-trabajo-migraciones-y-seguridad-social-publica-la-gu%C3%ADa-sobre-el-registro-de-jornada>

4.1.2. La intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de registro de jornada

Con lo anterior claro, conviene destacar que la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), de 19 de diciembre de 2024 (asunto Loredas, C-531/23), constituye un auténtico punto de inflexión en la configuración jurídica del registro de jornada en el empleo del hogar (Cavas Martínez, 2025). La resolución introduce un giro decisivo al corregir la consolidada línea jurisprudencial española que venía excluyendo a este colectivo de dicha obligación, redefiniendo así el alcance del deber de control horario en este ámbito laboral.

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea fue considerada de tal relevancia que su gabinete de comunicación publicó una nota de prensa al respecto. En ella, bajo el título *“Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar”*, se destacó la obligación de los empleadores de implementar un mecanismo que garantice el cómputo preciso del tiempo de trabajo en el ámbito del empleo doméstico²¹. (Amaadachou Kaddur, 2025)

Antes de entrar en el análisis de fondo, conviene situar la sentencia en su contexto procesal. El litigio se inicia ante el Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao, tras la demanda de una empleada del hogar por despido improcedente y reclamación de cantidades, incluidas horas extraordinarias no pagadas.

En primera instancia, el juzgado estimó parcialmente la demanda: declaró el despido improcedente y condenó al pago de vacaciones y pagas extras, pero rechazó las horas extraordinarias por falta de prueba, en gran parte debido a la ausencia de registros horarios, cuya obligación estaba eximida en el empleo doméstico según el RD 1620/2011. Con ello, la falta de aportación de dichos documentos no podía conducir a tener por probadas las alegaciones formuladas por la parte actora.

Tras recurrir la trabajadora en suplicación, el TSJ del País Vasco planteó una cuestión prejudicial al TJUE (auto de 20 de junio de 2023) por la posible incompatibilidad de esta exclusión con la Directiva 2003/88/CE y la jurisprudencia europea sobre control horario, dada la dificultad probatoria en un sector altamente feminizado.

Al analizar la sentencia del TJUE, debe destacarse, en primer término, que dicho Tribunal delimita el marco normativo aplicable y descarta que la cuestión planteada pueda resolverse a la luz de la Directiva 2000/78/CE (igualdad de trato en el empleo y

²¹ TJUE: Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar, Nota de prensa n.º 206/24, Luxemburgo, Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 19 de diciembre de 2024. Disponible en: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2024-12/cp240206es.pdf>

la ocupación en general) o de la Directiva 2010/41/UE (trabajadores autónomos), por no encajar el litigio en los ámbitos materiales regulados por estas normas (Cavas Martínez, 2025). A partir de esta precisión, centra su análisis en la Directiva 2003/88/CE, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, y en el artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que reconoce el derecho a la limitación de la jornada y a los períodos mínimos de descanso (Martín Rodríguez, 2025). Concretamente, dicho precepto reza lo siguiente:

Artículo 31 Condiciones de trabajo justas y equitativas

- 1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.*
- 2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.*

Pues bien, con ello presente, el Tribunal recuerda que los Estados miembros están obligados a garantizar la plena efectividad de los derechos derivados de la Directiva 2003/88/CE, que deben interpretarse a la luz del artículo 31.2 de la Carta – que, hay que recordar, tiene el mismo valor jurídico que los Tratados (art. 6.1 Tratado de la Unión Europea) –.

De este modo, los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva —relativos al descanso diario, descanso semanal y duración máxima del tiempo de trabajo— no pueden ser objeto de interpretaciones restrictivas que vacíen de contenido los derechos de las personas trabajadoras (Martín Rodríguez, 2025). Esta afirmación se apoya en la doctrina sentada en la sentencia CCOO (C-55/18), en la que el TJUE declaró que, sin un sistema objetivo y fiable de registro de jornada, resulta extremadamente difícil, cuando no imposible, garantizar el respeto de los límites de tiempo de trabajo establecidos por el Derecho de la Unión (Cavas Martínez, 2025). Con ello, la sentencia dice, en su apartado 38:

(38) Pues bien, sin un sistema que permita computar de manera objetiva y fiable tanto el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador y su distribución en el tiempo como el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias, **resulta extremadamente difícil, cuando no imposible en la práctica, que los trabajadores logren que se respeten los derechos que les confieren el artículo 31, apartado 2, de la Carta y la Directiva 2003/88** con el fin de disfrutar efectivamente de la limitación de la duración del tiempo de trabajo semanal y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos por esta Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartados 47 y 48).

(STJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23). La negrita es mía.

En este sentido, dado que los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva no determinan los criterios concretos con arreglo a los cuales los Estados miembros deben garantizar la aplicación de estos derechos ni impone un modelo único de registro de jornada, el Tribunal declara que los Estados poseen un amplio margen de apreciación para definir

los criterios de aplicación del sistema, determinar su forma concreta y adaptarlo a las particularidades de cada sector o empresa (Cavas Martínez, 2025). No obstante, este margen tiene un límite esencial: no puede comprometer el efecto útil de los derechos garantizados por la Directiva. Por ello, aunque los Estados pueden establecer excepciones —por ejemplo, en actividades cuya jornada no sea medible o pueda ser determinada por el propio trabajador—, tales excepciones deben respetar los principios de seguridad y salud laboral y no pueden vaciar de contenido la protección del tiempo de trabajo (Cavas Martínez, 2025).

El TJUE subraya además la posición de debilidad estructural de las personas trabajadoras en la relación laboral, recordando que esta asimetría puede disuadir las de hacer valer sus derechos, especialmente cuando ello pueda conllevar consecuencias negativas en sus condiciones de trabajo (Cavas Martínez, 2025). En consecuencia, rechaza que la ausencia de un sistema de registro pueda suplirse mediante otros medios de prueba o mediante la inversión de la carga probatoria, ya que tales mecanismos no garantizan de forma objetiva y fiable la determinación del tiempo de trabajo efectivo (Cavas Martínez, 2025).

Finalmente, y sobre esta base, el Tribunal analiza la normativa española aplicable al empleo del hogar. Partiendo de la premisa de que el artículo 34.9 ET tiene un alcance general aplicable también a las personas empleadas del hogar, el TJUE rechaza las interpretaciones jurisprudenciales y administrativas que habían excluido a este colectivo de la obligación de registro de jornada (Martín Rodríguez, 2025²²). A juicio del Tribunal, tales interpretaciones privan a las personas empleadas de hogar de un medio objetivo y fiable para determinar su tiempo de trabajo, vulneran los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE y contravienen el artículo 31.2 de la Carta (Martín Rodríguez y Cavas Martínez, 2025). La sentencia concluye, por tanto, que la exoneración del registro de jornada en el empleo del hogar no es compatible con el Derecho de la Unión.

Conviene recalcar que, en la parte final de su sentencia, el TJUE advierte que la exclusión del registro de jornada en el empleo del hogar puede constituir una discriminación indirecta por razón de sexo, dada la altísima feminización del sector, en el que aproximadamente el 95% de las personas trabajadoras son mujeres (Martín Rodríguez y Cavas Martínez, 2025). En cualquier caso, el Tribunal recuerda que corresponde al órgano jurisdiccional nacional valorar si concurren estos factores objetivos que pudieran justificar la exclusión. Con ello, y aunque el Tribunal no resuelve directamente esta cuestión, sí reconoce su relevancia y deja abierta la posibilidad de

²² En este sentido la autora sostiene que, según el TJUE, del RD 1620/2011 no se desprende una exclusión general del registro de jornada para el empleo del hogar: las únicas excepciones afectan al registro de horas extraordinarias y al trabajo a tiempo parcial, pero no al trabajo a tiempo completo. Por ello, debe aplicarse la regla general de la Directiva 2003/88/CE y, en el plano interno, la obligación del artículo 34.9 ET, que tiene alcance universal e incluye la relación laboral especial. En consecuencia, las excepciones del RD 1620/2011 no eliminan la exigencia de registro de jornada establecida en el ET (Martín Rodríguez, 2025).

que la normativa española pueda vulnerar la Directiva 2006/54/CE en materia de igualdad entre mujeres y hombres²³.

4.1.3. Situación actual y consecuencias prácticas

Tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23), el panorama jurídico del registro de jornada en el empleo del hogar ha experimentado una transformación sustancial. Hasta ese momento, la jurisprudencia española había mantenido de forma prácticamente unánime que el régimen especial del hogar familiar quedaba excluido de la obligación de registro horario, tanto en contratos a tiempo parcial como a tiempo completo, como reflejaba, entre otras, la STSJ de Madrid núm. 271/2022, de 30 de marzo de 2022 (rec. 67/2022).

La sentencia del TJUE corrige de manera expresa esta construcción jurisprudencial y doctrinal. Como se ha expuesto, el Tribunal impone a los Estados miembros —y, por tanto, a España— la obligación de garantizar un sistema de registro de jornada también en el ámbito del hogar familiar, sin perjuicio de que puedan establecerse excepciones limitadas que no vacíen de contenido los derechos fundamentales en materia de tiempo de trabajo (Cavas Martínez, 2025).

Ahora bien, esta nueva doctrina europea ha generado una situación singular: el artículo 9.3 bis del RD 1620/2011 continúa formalmente vigente y no ha sido derogado ni modificado por el legislador español, pese a que su contenido resulta incompatible con el Derecho de la Unión tal como ha sido interpretado por el TJUE. Ello sitúa al sector en un auténtico limbo normativo, en el que la norma interna mantiene una exclusión que ya no puede aplicarse, mientras que la jurisprudencia europea exige la implantación del registro horario.

A pesar de esta falta de adaptación legislativa, los órganos jurisdiccionales españoles han comenzado a aplicar la doctrina emanada del TJUE, dando primacía al Derecho de la Unión y reconociendo expresamente la obligación de registro de jornada en el empleo del hogar. Un ejemplo de esta recepción judicial es la sentencia del TSJ del País Vasco (Social), núm. 617/2025, de 6 de marzo de 2025 (rec. 517/2023), dictada tras la resolución del TJUE en el asunto C-531/23.

En dicha resolución, la Sala asume de forma explícita el criterio europeo y recuerda que, conforme al artículo 4 bis LOPJ, los jueces y tribunales españoles están obligados

²³ Esta dimensión antidiscriminatoria, aunque no resuelta directamente por el TJUE, ha sido asumida por la jurisprudencia interna posterior, que comienza a valorar la exclusión del registro como una posible vulneración del principio de igualdad. En este sentido, la STSJ País Vasco, núm. 617/2025, de 6 de marzo de 2025 (rec. 517/2023), que, sobre el caso examinado, señala: “nos hallamos ante una discriminación indirecta por razón de sexo, puesto que la práctica o criterio de excluirla del registro de jornada no responde a una finalidad legítima, ni a un imperioso interés general, y le impide probar de manera objetiva y fiable la jornada que realmente ha venido realizando, a diferencia de los trabajadores varones.”

a aplicar el Derecho de la Unión Europea tal como ha sido interpretado por el Tribunal de Justicia. Sobre esta base, el TSJ declara:

Y es que esta Sala debe aplicar el derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del TJUE, a tenor de lo que impone el artículo 4 bis de la LOPJ (EDL 1985/8754). Pues bien, con arreglo a los criterios legales y jurisprudenciales anteriormente expuestos, y en particular a la sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23, debemos afirmar que **la carga de la prueba del horario de la trabajadora, a través de su registro, incumbe a la empresa**, y, en nuestro caso en particular, a los empleadores domésticos demandados. **Como asevera el TJUE, el empleador doméstico no está exento de la obligación de registrar la jornada de trabajo, pues dicha obligación deriva de los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

STSJ del País Vasco (Social), núm. 617/2025, de 6 de marzo de 2025 (rec. 517/2023). La negrita es mía.

La sentencia resulta especialmente relevante porque corrige expresamente la jurisprudencia interna previa, que había venido entendiendo que el régimen especial del hogar familiar quedaba excluido del deber de registro horario. El TSJ afirma que, tras el pronunciamiento del TJUE, dicha interpretación ya no puede mantenerse, pues vulneraría el efecto útil de la Directiva 2003/88/CE y el contenido esencial del derecho fundamental a la limitación del tiempo de trabajo reconocido en el artículo 31.2 de la Carta.

Asimismo, el tribunal vasco subraya que la carga de la prueba relativa a la jornada y a las eventuales horas extraordinarias recae sobre el empleador doméstico, en coherencia con la doctrina CCOO (C-55/18) y con el razonamiento del TJUE en el asunto C-531/23, que considera que sin un sistema objetivo y fiable de registro resulta “extremadamente difícil, cuando no imposible” garantizar los derechos derivados de la Directiva²⁴.

Si bien a este respecto, la jurisprudencia no ha mantenido una posición uniforme, debido a que la mayoría de Tribunales Superiores de Justicia²⁵ mantienen que la inversión de la carga de la prueba no opera de manera automática en estos casos. La mera ausencia de registro horario no exime a la parte trabajadora de aportar un mínimo de indicios sobre la existencia de un exceso de jornada. Solo cuando concurren tales indicios corresponde al empleador desvirtuarlos mediante la acreditación de la jornada efectivamente realizada o la compensación de las horas extraordinarias.

²⁴ Sobre que la carga de la prueba debe trasladarse al empleador, quien se encuentra en mejor posición para acreditar si las horas extraordinarias reclamadas se realizaron o no, la STSJ Madrid núm. 182/2025, de 21 de febrero de 2025 (rec. 851/2024).

²⁵ Al respecto, y a modo de ejemplo, la STSJ Cataluña, núm. 1289/2025, de 12 de marzo de 2025 (rec. 3875/2024) y la STSJ de Asturias, núm. 170/2025, de 4 de febrero de 2025 (rec. 2037/2024).

En definitiva, aunque el legislador español no ha procedido todavía a la modificación del artículo 9.3 bis del RD 1620/2011, los tribunales superiores ya están inaplicando dicha exclusión por contravenir el Derecho de la Unión. No obstante, aún no existe una sentencia del Tribunal Supremo que unifique doctrina en esta materia, por lo que la consolidación jurisprudencial dependerá de futuros pronunciamientos del Alto Tribunal.

En paralelo, y según Roldán Martínez (2025), el Proyecto de Ley sobre la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión, preveía expresamente la supresión de las exclusiones actualmente vigentes en los contratos a tiempo parcial. Entre sus propuestas se encontraba un nuevo apartado 3 bis en el artículo 9 del RD 1620/2011, que adaptaba la obligación de registro a las particularidades de esta relación laboral especial, permitiendo que dicho registro pueda realizarse “por cualquier medio físico o digital que sea proporcionado a las capacidades y recursos con los que cuenten la persona empleadora y la persona trabajadora, y que garantice el cumplimiento de dicha obligación de manera efectiva”. No obstante, la caída del Proyecto en septiembre de 2025 deja en suspenso estas modificaciones y abre la incógnita sobre el alcance que pueda tener una futura reforma legislativa en esta materia.

4.2. LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

En este punto, una vez analizado el impacto de la doctrina del TJUE y la obligación del registro horario en el empleo del hogar, resulta necesario abordar otra dimensión clave en el estatuto profesional de este colectivo: la protección de su seguridad y salud en el trabajo.

1. Evolución normativa y marco jurídico aplicable a la prevención de riesgos laborales en el empleo del hogar

La regulación de la prevención de riesgos laborales en el empleo del hogar ha experimentado una transformación sustancial en los últimos años. Durante décadas, este sector quedó situado en una zona de excepcionalidad jurídica que impedía la plena aplicación de los instrumentos preventivos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

El punto de partida de esta situación se encontraba en el artículo 3.4 LPRL²⁶, que excluía expresamente del ámbito de aplicación de la ley “la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. Esta exclusión generó un vacío normativo significativo, especialmente en un sector caracterizado por altos niveles de precariedad, informalidad y feminización (Eliche Moral, 2024). Como subraya la autora, esta

²⁶ Artículo actualmente derogado, como se expondrá más adelante.

precariedad se veía agravada por la propia inaplicación de las normas preventivas, y resultaba aún más intensa cuando la persona trabajadora era extranjera en situación administrativa irregular. Con ello, sostiene que el artículo 3.4 LPRL “supuso un paso atrás en la protección de los trabajadores domésticos”, al dejar al colectivo sin un marco técnico claro para la gestión de riesgos laborales, pese a estar expuesto a riesgos físicos, químicos, biológicos y psicosociales equiparables a los de cualquier otro trabajador por cuenta ajena (Eliche Moral, 2024, p.227).

Desde una perspectiva empírica, y en línea de lo anterior, Burriel Rodríguez-Diosdado (2025) señala que los datos del Ministerio de Trabajo muestran que en 2024 la siniestralidad en el empleo del hogar afectó mayoritariamente a trabajadoras españolas (73,7%) y con contrato a tiempo completo (45,9%). Más del 40% de las lesiones con baja correspondieron a dislocaciones, esguinces y distensiones —principalmente en extremidades inferiores—, seguidas de heridas y lesiones superficiales (más del 20%). Además, la proporción de accidentes graves en este sector (3,1%) supera ampliamente la del conjunto de la población activa (0,75%)²⁷. Si bien, como advierte la autora, estos datos pueden esconder una realidad todavía más dura, debido a la informalidad que aún planea sobre el sector, la menor propensión de la población extranjera a acudir a centros médicos, o la ausencia de reconocimiento de muchas enfermedades profesionales vinculadas al trabajo doméstico.

En términos similares, la misma autora señala un estudio de Intermón Oxfam que evidencia la magnitud de las violencias que atraviesan el empleo del hogar: exceso de control (49,2%), faltas de respeto, insultos y discriminación racista o sexista (47,8%), impago de salarios (29,7%), proposiciones sexuales (17,1%), violencia física (17,1%) y tocamientos sexuales (8,5%).

Desde un plano explicativo, la doctrina ha identificado dos razones principales que explican esta exclusión histórica. En primer lugar, la prestación del trabajo en un domicilio particular, espacio protegido por los derechos fundamentales a la intimidad personal y familiar y a la inviolabilidad del domicilio del artículo 18 CE. Según Eliche Moral (2024, p. 225) esta circunstancia dificultaba la verificación externa de las condiciones de trabajo, pues “el incumplimiento grave [...] [era] difícil de probar por parte del trabajador doméstico, y de controlar por parte de la Inspección de Trabajo” al tratarse de un espacio constitucionalmente protegido. Sin embargo, este argumento pierde solidez si se compara con otros colectivos que también desarrollan su actividad en domicilios privados —como las personas trabajadoras de ayuda a domicilio o quienes prestan servicios domésticos a través de empresas— y que sí están plenamente integrados en el sistema preventivo. Como recuerda la autora, la dificultad de aplicar la

²⁷ Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía social (2024). Estadística de accidentes de trabajo, https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat24/TABLAS%20ESTADISTICAS/ATR_2024_A.pdf.

normativa preventiva en un domicilio particular no implica su imposibilidad, sino la necesidad de articular mecanismos adecuados de acceso y control.

En segundo lugar, la exclusión se vio favorecida por la debilidad organizativa del sector. Según Eliche Moral (2024), la “escasa acción sindical” ha sido una constante histórica en el empleo del hogar, hasta el punto de que el primer sindicato estatal específico —SINTRAHOCU— no se constituyó hasta octubre de 2020. A ello se suma la inexistencia de asociaciones empresariales representativas, lo que dificultó durante décadas la articulación de interlocutores sociales capaces de impulsar reformas normativas.

Pese a esta exclusión formal, existían mecanismos indirectos que permitían reconocer ciertos derechos preventivos. En primer lugar, el artículo 19 del ET reconoce con carácter general el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin excluir el empleo doméstico; ello en conjunción con el artículo 3.2 del RD 1620/2011, que declara aplicable el Estatuto de los Trabajadores en todo aquello que resulte compatible con las peculiaridades de esta relación. Y, de forma más explícita, el artículo 7.2 del mismo Real Decreto que impone al empleador la obligación de *“cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud”*.

En ausencia de un marco preventivo específico, la responsabilidad del empleador doméstico quedaba reducida a la responsabilidad civil por culpa o negligencia, conforme a los artículos 1104 y 1105 del Código Civil, aplicable únicamente cuando el empleador impartía órdenes contrarias a disposiciones de seguridad o generadoras de riesgos evidentes (Eliche Moral, 2024). Esta vía resultaba insuficiente, pues la exclusión del trabajo doméstico del ámbito de la LPRL impedía afirmar la existencia de un deber general de prevención, dificultando la imputación de responsabilidad al no existir parámetros normativos claros frente a los que valorar la conducta del empleador.

Como señala Eliche Moral (2024), fueron los tribunales quienes, de forma casuística y excepcional, comenzaron a perfilar esta responsabilidad. Un ejemplo es la STSJ Andalucía (Málaga), núm. 2046/2017, de 13 de diciembre (rec. 1373/2017), que calificó como accidente de trabajo el ictus sufrido por una empleada de hogar interna al entender que el episodio se produjo en tiempo y lugar de trabajo, aplicando la presunción de laboralidad del art. 115.3 LGSS y declarando que no había sido desvirtuada por la parte empleadora.

El verdadero cambio de paradigma llegó con la aprobación del RDL 16/2022, de 6 de septiembre, que modificó de manera decisiva el marco jurídico preventivo. Esta norma suprimió el artículo 3.4 LPRL, eliminando la exclusión histórica del sector, e introdujo en la LPRL la Disposición Adicional 18ª, que reconoce expresamente que *“las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar tienen derecho a una protección eficaz en materia de*

seguridad y salud en el trabajo”, con especial atención a la prevención de la violencia contra las mujeres y “*teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico*”. Esta disposición remitía a un desarrollo reglamentario que debía aprobarse en el plazo de seis meses (Disposición Adicional sexta del RDL 16/2022) – antes del 8 de marzo de 2023 – aunque dicho plazo no se cumplió.

Sin embargo, esta previsión se reveló insuficiente. Como señala Burriel Rodríguez-Diosdado (2025), la referencia a “debidas condiciones”, “medidas eficaces” o “características específicas del trabajo doméstico” constituía una cláusula abierta, carente de desarrollo reglamentario y sin mecanismos de control efectivos, lo que dejaba la protección en manos de la buena voluntad del empleador y de la capacidad de la persona trabajadora para identificar riesgos y exigir medidas.

El desarrollo reglamentario finalmente se materializó con el RD 893/2024, de 10 de septiembre, que constituye la primera norma que sistematiza de forma completa el régimen preventivo aplicable al empleo del hogar, concretando los derechos de las personas trabajadoras y los correlativos deberes de los empleadores²⁸. Como destaca Rodríguez Iniesta (2025), este Real Decreto culmina un proceso de modernización del trabajo doméstico articulado en cuatro ejes: condiciones laborales, seguridad social, seguridad y salud laboral y formación.

La aprobación del RD 893/2024 responde también al cumplimiento de los compromisos internacionales derivados de la ratificación del Convenio 189 de la OIT (y su correspondiente Recomendación 201). Como se ha expuesto en apartados anteriores, este Convenio exige a los Estados adoptar medidas para asegurar una protección efectiva frente a abusos, acoso y violencia (art. 5) y garantizar la seguridad y salud en el trabajo (art. 13). Asimismo, la DA 18ª LPRL conecta directamente con el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso, aplicable al sector por su elevada feminización (Dulce Eliche, 2024).

En conjunto, esta evolución normativa ha permitido superar la histórica exclusión del empleo del hogar del sistema preventivo y ha integrado plenamente al sector en el marco general de la LPRL. Ahora bien, esta integración solo adquiere contenido real a través del Real Decreto 893/2024, que concreta por primera vez cómo deben aplicarse los derechos preventivos en el ámbito doméstico y qué obligaciones corresponden al empleador. El análisis detallado de este régimen constituye el objeto del siguiente apartado.

²⁸ En esta línea, Rodríguez Iniesta (2025) señala que el Gobierno presentó esta reforma como la superación de un agravio histórico y la culminación de un proceso de reconocimiento del trabajo en el hogar como pilar social, iniciado con el subsidio extraordinario durante la pandemia, el reconocimiento del derecho a la protección por desempleo y la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT.

2. Contenido jurídico del RD 893/2024: derechos de la persona trabajadora y obligaciones del empleador

El RD 893/2024 se estructura en ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales, y, como destaca Rodríguez Iniesta (2025), culmina el proceso de modernización del trabajo doméstico iniciado con el RDL 16/2022.

La parte dispositiva del Real Decreto (arts. 1 a 8) se estructura de manera sistemática: recoge el objeto y finalidad de la norma; el reconocimiento del derecho a la protección frente a los riesgos laborales en el hogar familiar; así como las obligaciones preventivas del empleador y los derechos de las personas trabajadoras.

Entre las disposiciones adicionales de relevancia destacan el encargo al INSST para elaborar una guía técnica específica para el trabajo doméstico; la regulación el protocolo frente a violencia y acoso, cuya elaboración corresponde igualmente al INSST²⁹; y la confirmación que no se aplica el recargo de prestaciones del artículo 123 LGSS a este colectivo³⁰, así como la encomienda al Sistema Nacional de Salud para la realización gratuita de los reconocimientos médicos voluntarios.

El punto de partida del Real Decreto se encuentra en su artículo 2, que reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras del hogar a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en términos equivalentes al artículo 19 ET, incorporando además la obligación de prestar especial atención a la prevención de la violencia contra las mujeres, en coherencia con la DA 18ª LPRL. Este derecho general se despliega en un conjunto de facultades concretas que estructuran el contenido preventivo del Real Decreto.

En primer lugar, el artículo 3.3 reconoce el derecho de la persona trabajadora a recibir información suficiente y comprensible sobre los riesgos inherentes a sus tareas y sobre las medidas preventivas aplicables, incluyendo la entrega del protocolo frente a la violencia y el acoso previsto en la Disposición Adicional 2ª y elaborado por el INSST. Dicha información debe adecuarse al puesto y actualizarse ante cualquier modificación de las condiciones de trabajo. Junto a ello, el artículo 4 configura el derecho a la participación, permitiendo a la persona trabajadora formular propuestas orientadas a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el hogar familiar.

²⁹ Su inclusión no es meramente formal: responde a la obligación impuesta por el Convenio 189 de la OIT (art. 5) y a la referencia expresa de la DA 18ª LPRL a la prevención de la violencia contra las mujeres, dimensión especialmente relevante en un sector altamente feminizado y expuesto a situaciones de aislamiento y dependencia personal (Burriel Rodríguez-Diosdado, 2025).

³⁰ Su mantenimiento evidencia que, pese a la plena integración del empleo del hogar en la LPRL, el legislador ha optado por preservar determinadas singularidades derivadas de la naturaleza no empresarial del empleador doméstico (Rodríguez Iniesta, 2025).

Por su parte, el artículo 5 regula el derecho a la formación preventiva, que debe impartirse desde el inicio de la relación laboral – preferentemente dentro de la jornada, o fuera de ella con compensación equivalente en descanso – centrada en los riesgos asociados a las tareas domésticas y adaptada a las características del puesto. Cuando la persona trabajadora presta servicios para varios empleadores, la formación será única, previsión que, según Burriel Rodríguez-Diosdado (2025) puede generar tensiones entre empleadores³¹. Con carácter general, la formación se impartirá a través de la plataforma gestionada por FUNDAE.

El artículo 6 reconoce el derecho de la persona trabajadora a paralizar la actividad y abandonar el domicilio en caso de riesgo grave e inminente, debiendo comunicarlo de inmediato al empleador. Para ello, el empleador debe haber previsto previamente las medidas e instrucciones necesarias que permitan dicha interrupción o abandono. El Real Decreto garantiza que no podrá exigirse la reanudación del trabajo mientras persista el peligro y que la persona trabajadora no podrá sufrir perjuicio alguno, salvo que hubiera actuado con mala fe o negligencia grave.

A ello se suma la previsión de la Disposición Adicional 2ª, que extiende esta protección a los supuestos de violencia o acoso: si la persona trabajadora abandona el domicilio ante una situación de esta naturaleza, tal actuación no podrá considerarse dimisión ni justificar un despido, sin perjuicio de su derecho a solicitar la extinción indemnizada del contrato ex artículo 50 ET y a pedir medidas cautelares en el marco de un procedimiento judicial, de acuerdo con la LRJS (Rodríguez Iniesta, 2025).

Finalmente, el artículo 8 regula el derecho a la vigilancia de la salud, que será voluntaria, respetuosa con la intimidad y gratuita, pudiendo incluir un reconocimiento médico único incluso cuando la persona trabajadora preste servicios para varios empleadores. La periodicidad será trienal, salvo indicación facultativa en sentido contrario, y la Disposición Adicional 4ª encomienda al Sistema Nacional de Salud la realización gratuita de estos reconocimientos.

Con ello en mente, como señala Rodríguez Iniesta (2025), el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud supone la existencia de un correlativo deber del empleador de protección del trabajador frente a los riesgos laborales, cuyo coste no podrá repercutirse en el trabajador.

En cuanto a las obligaciones del empleador, el artículo 3 establece la obligación de realizar una evaluación inicial de riesgos del domicilio, actualizarla cuando cambien las condiciones de trabajo y adoptar las medidas preventivas necesarias, que deberán

³¹ Al respecto, Burriel Rodríguez Diosdado (2025) señala que parte de la formación se realiza dentro de la jornada laboral para una empleadora concreta, generando un agravio comparativo con otras empleadoras que reciben a la persona trabajadora ya formada, sin que deba compensarse con descanso adicional, dado que ese tiempo ya fue retribuido.

documentarse por escrito y entregarse a la persona trabajadora. Burriel Rodríguez-Diosdado (2025) critica que la norma no precise con claridad cuándo debe revisarse la evaluación, al remitirse al genérico “cambio de condiciones de trabajo”, lo que genera inseguridad jurídica. Para facilitar el cumplimiento de esta obligación, la Disposición Adicional 1ª encomienda al INSST la creación de una herramienta pública, que se materializa en Prevención10.es. Su utilización pasó a ser obligatoria a los seis meses desde su puesta a disposición, un plazo que ya ha vencido: la obligación es plenamente exigible desde el 14 de noviembre de 2024³².

Como recuerda Eliche Moral (2024), la evaluación por personal cualificado exige acceso al domicilio, lo que requiere consentimiento del titular o autorización judicial conforme al artículo 18.2 CE y al artículo 13.1 de la Ley 23/2015; y, si dicho acceso no se autoriza, el empleador debe asumir personalmente la actividad preventiva conforme al artículo 30.5 LPRL y al artículo 11 del RD 39/1997³³.

El artículo 4 impone al empleador la obligación de proporcionar equipos de trabajo adecuados y equipos de protección individual, de forma gratuita y reponiéndolos cuando sea necesario. La evaluación de riesgos determinará qué EPIs son necesarios y sus características, tal como destaca Rodríguez Iniesta (2025). Asimismo, el empleador debe garantizar la información, participación y formación de la persona trabajadora, conforme a los artículos 3 a 5 del RD 893/2024.

El artículo 7 regula la organización de la actividad preventiva, permitiendo al empleador asumir personalmente la prevención —siempre que tenga capacidad suficiente o utilice correctamente la herramienta Prevención10.es—, delegarla en una persona de su entorno familiar cuando no pueda asumirla por razones personales o de salud, designar trabajadores para ocuparse de la prevención o concertar un Servicio de Prevención Ajeno.

Como detalla Rodríguez Iniesta (2025), la asunción personal exige contar con la capacidad correspondiente a las funciones preventivas previstas en el capítulo VI del RD 39/1997, o bien la capacidad suficiente para utilizar adecuadamente Prevención10.es; y, cuando el empleador no pueda asumirla por razones personales o biológicas —incluida una discapacidad reconocida— podrá delegarla en una persona de su entorno familiar directo que reúna los requisitos exigidos. En caso de designación de trabajadores, estos deberán disponer de la capacidad, tiempo y medios necesarios,

³² Como señala Rodríguez Iniesta (2025), esta herramienta permite realizar un cuestionario de autoevaluación sobre el espacio de trabajo, generando un documento con la evaluación de riesgos, medidas preventivas y materiales informativos, que debe entregarse a la persona trabajadora y mantenerse disponible en el domicilio, siendo infracción no disponer de él o no tenerlo actualizado.

³³ Como señala Eliche Moral (2024): “(...) sin perjuicio de que pueda haber evaluaciones concretas de riesgos que no pueda llevar a cabo el propio empleador por no estar capacitado para ello, como es el caso de los riesgos psicosociales. En estos casos, el empleador deberá permitir el acceso al domicilio del experto o realizar una entrevista cualitativa al empleado de hogar” (p. 233)

y no podrán sufrir perjuicio alguno por el desempeño de estas funciones, gozando de las garantías previstas en los artículos 68 a), b) y c) y 56.4 ET.

No obstante, incluso cuando delegue, el empleador mantiene íntegramente su responsabilidad, en aplicación del artículo 2.2, lo que Rodríguez Iniesta (2025) identifica como una manifestación de la *culpa in vigilando*.

Debe recordarse asimismo que, como recuerda Rodríguez Iniesta (2025), el INSST ya publicó en 2021 una Guía de Buenas Prácticas Preventivas en el Servicio Doméstico, dirigida tanto a la persona titular del hogar como al personal empleado, que recoge los riesgos más habituales, las condiciones de trabajo asociadas, las actuaciones preventivas recomendadas y las pautas de actuación en emergencias. Aun así, esta guía se limita a las tareas domésticas realizadas dentro de la vivienda, excluyendo actividades exteriores (como jardinería o conducción) y aquellas que requieren especialización, como la atención a personas dependientes.

Finalmente, conviene recordar que la DA 13ª del RD 893/2024 introdujo, paralelamente, un régimen preventivo específico para los servicios de ayuda a domicilio, imponiendo la obligación de realizar evaluaciones de riesgos presenciales en cada domicilio donde se prestaran servicios. Sin embargo, esta previsión fue anulada por la STS núm. 1198/2025, de 29 de septiembre (rec. 690/2024), al considerar el Alto Tribunal que el Gobierno no había acompañado la medida de la memoria económica y del análisis de impacto exigidos para su validez. Tal como destaca FEDETO (2025), “el Tribunal no cuestionó la finalidad protectora de la norma, sino únicamente la insuficiencia de su fundamentación técnica y económica”.

En suma, el RD 893/2024 convierte en realidad la integración del empleo del hogar en el sistema general de prevención, al concretar por primera vez los derechos preventivos reconocidos por la DA 18ª LPRL y fijar obligaciones claras para el empleador doméstico. La norma aporta un marco operativo —especialmente a través de Prevención10.es— que sustituye la anterior indeterminación del artículo 7.2 del RD 1620/2011 y adapta la prevención a las particularidades del domicilio familiar.

Ahora bien, igual que con el registro de jornada, es imprescindible trasladar la norma a la práctica, pues la aplicación de las obligaciones preventivas enfrenta desafíos propios del trabajo en el hogar familiar. Los apartados siguientes examinan el modo en que estas obligaciones están siendo asumidas en el sector, incorporando tanto la perspectiva de la Inspección de Trabajo como la visión sindical, y ofreciendo además una guía práctica orientada a su correcta implementación.

V. PARTE PRÁCTICA: PROBLEMAS DE APLICACIÓN Y EFECTIVIDAD REAL DEL MARCO NORMATIVO EN EL EMPLEO DEL HOGAR

La aplicación efectiva de las obligaciones analizadas presenta importantes dificultades derivadas de las características estructurales de la relación laboral doméstica, del perfil del empleador y del propio domicilio como lugar de trabajo. Para contrastar el marco normativo con la realidad práctica, este apartado incorpora una aproximación empírica basada en entrevistas cualitativas al inspector de Trabajo Martí Bujaldón y al representante sindical de UGT en Cataluña Òscar Rius (Anexos I y II).

En primer lugar, el domicilio familiar, como centro de trabajo, condiciona decisivamente el control horario y la prevención de riesgos laborales. Su protección constitucional limita la implantación de mecanismos de supervisión y dificulta la actuación inspectora, cuyo acceso depende del consentimiento del titular o de autorización judicial. El Inspector resume esta restricción al afirmar que “la principal dificultad práctica en la actuación inspectora en el sector del empleo al servicio del hogar familiar reside en el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio”, lo que “entorpece la efectividad de los derechos reconocidos a las personas trabajadoras del hogar”. En la práctica, ello obliga a centrar la actuación en “la revisión del cumplimiento de las obligaciones formales y en las manifestaciones de las partes”, reduciendo la capacidad de constatación directa de las condiciones laborales.

En este contexto, el registro de jornada afronta obstáculos específicos. La obligación existe, a la luz de la jurisprudencia europea, para todas las personas empleadas del hogar, pero su cumplimiento se ve condicionado por la informalidad del sector y por la configuración de la prestación de servicios. El inspector advierte que “la práctica generalizada en este sector de la actividad productiva es el empleo de personas sin permiso de trabajo y, en el caso de que dispongan del mismo, la falta de alta en la TGSS”, de modo que, “partiendo de esta irregularidad ‘ordinaria’, resulta complicado garantizar el cumplimiento de la obligación de registro de jornada diaria”. Desde la óptica sindical, se insiste en que el problema no puede explicarse por mera ignorancia: “el incumplimiento no puede atribuirse al desconocimiento. (...) Cuando no se registra la jornada, se debe fundamentalmente a una voluntad consciente de incumplimiento”.

A ello se suma la dificultad de implantar sistemas de registro objetivos y fiables en el ámbito doméstico. La falta de medios técnicos, la escasa familiaridad del empleador con herramientas de control horario y la propia naturaleza del trabajo doméstico —con tiempos de presencia, disponibilidad y descanso difícilmente delimitables— dificultan el reflejo fiel de la jornada real, especialmente en el caso del personal interno. El propio inspector reconoce que, con frecuencia, “el sistema de registro de jornada constituye más bien una materialización de la planificación horaria y no el cómputo del tiempo efectivamente trabajado”, lo que limita su utilidad probatoria y su capacidad de control real.

La dimensión interpersonal de la relación laboral doméstica refuerza estas dificultades. La prestación de servicios se desarrolla en un entorno de proximidad y confianza, rasgo definitorio del sector. Tal y como señala el inspector de trabajo, esta confianza constituye precisamente uno de los elementos que justifican que el empleo del hogar siga configurándose como una relación laboral de carácter especial. Sin embargo, esta misma confianza genera reticencias a formalizar registros o comunicar incidencias por temor a deteriorar la relación, favoreciendo dinámicas de informalidad incompatibles con sistemas formales de control.

En materia preventiva, la plena integración del empleo del hogar en el sistema de prevención de riesgos laborales mediante el RD 893/2024 supone un avance normativo, pero su aplicación práctica es compleja. El inspector subraya que el nuevo reglamento “supone la plena aplicación del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito del servicio del hogar familiar” y que ello genera “un conjunto de nuevas obligaciones para la persona empleadora”. Sin embargo, reconoce que “cuesta comprender que una persona sin conocimiento y/o experiencia en el ámbito de las relaciones laborales pueda conocer el conjunto de obligaciones formales y materiales consecuencia de la contratación de un empleado/a al servicio del hogar familiar, más aún en una normativa tan específica como la prevención de riesgos laborales”.

Desde la perspectiva sindical, el diagnóstico es similar: “el nivel de cumplimiento es muy bajo” y “la mayoría de empleadores domésticos no cumplen adecuadamente las obligaciones preventivas”. Los riesgos identificados no son menores: en el plano físico, “lesiones musculoesqueléticas, problemas de espalda, sobrecargas, lesiones en extremidades, caídas y sobreesfuerzos”; en el plano psicosocial, “la carga emocional, el aislamiento, la soledad laboral y la responsabilidad constante sobre personas dependientes”.

La obligación de evaluar riesgos, adoptar medidas preventivas e informar y formar a la persona trabajadora se enfrenta, además, a un problema estructural de capacidad real de cumplimiento. El empleador doméstico, por regla general, carece de la formación técnica necesaria para impartir una formación preventiva adecuada, lo que desplaza frecuentemente el cumplimiento hacia un plano meramente documental. La prevención corre así el riesgo de convertirse en un trámite formal, desvinculado de una verdadera cultura preventiva en el entorno doméstico.

Herramientas como Prevención10.es, reconocida expresamente en el RD 893/2024, tratan de salvar parte de esta brecha ofreciendo una evaluación gratuita y guiada. No obstante, su uso exige un mínimo de alfabetización digital y de comprensión de la lógica preventiva que no siempre concurre, especialmente en empleadores de edad avanzada o con escasa familiaridad tecnológica, lo que puede convertir la evaluación en un trámite formal.

Las entrevistas también evidencian la individualización extrema de la relación laboral. El Sr. Rius destaca que “persisten problemas graves, como la individualización de la relación laboral, la dificultad de control administrativo o la debilidad de la inspección en el ámbito domiciliario”, lo que convierte el empleo del hogar en “un entorno especialmente propicio para la precariedad y los abusos”. La baja afiliación sindical, el aislamiento en el domicilio y el miedo a perder el empleo dificultan la denuncia y la acción colectiva. De hecho, la actuación inspectora se activa “principalmente a través de denuncias individuales”, pero muchas de ellas se presentan solo tras la extinción de la relación laboral, cuando el daño ya se ha producido.

A ello se suma la frecuente coexistencia de situaciones de vulnerabilidad en ambas partes: empleadores de edad avanzada o con limitaciones funcionales y trabajadoras, en su mayoría mujeres migrantes, con menor conocimiento de sus derechos. Esta combinación condiciona la capacidad real de negociación y favorece la aceptación tácita de prácticas informales, como jornadas irregulares o tiempos de presencia excesivos.

Asimismo, la ausencia de mecanismos institucionales de acompañamiento específicos para el empleador doméstico constituye un déficit estructural relevante. A diferencia de las empresas, que cuentan con servicios de prevención ajenos y asesoramiento profesionalizado, el empleador del hogar debe afrontar en solitario obligaciones técnicas complejas, lo que incrementa el riesgo de errores involuntarios, incumplimientos formales y una percepción generalizada de inseguridad jurídica.

Finalmente, tanto el inspector como el representante sindical coinciden en que la condición del empleador doméstico como persona física sin estructura empresarial no puede traducirse en una rebaja de garantías. El inspector lo expresa con claridad al señalar la necesidad de reconocer que “necesitamos un cambio social en aras a reconocer que una persona empleada del hogar tiene la misma consideración de persona trabajadora que un ingeniero/a y que un empleador/a del hogar tiene la misma consideración de empresario/a que el propietario del supermercado de la esquina”. UGT sostiene que “la inspección debe ser igual de estricta tanto con una persona que trabaja en una residencia como con alguien que trabaja para un particular”, y que la política debe ser la misma “porque de lo contrario se genera precariedad laboral”.

Ahora bien, esta exigencia debe complementarse con una dimensión pedagógica y comunicativa: información, concienciación y formación, junto con la aplicación de sanciones y mecanismos de publicidad con efecto disuasorio. Cumplimiento normativo y comunicación institucional deben actuar de forma coordinada.

Finalmente, la acumulación de nuevas cargas formales y organizativas puede generar un impacto económico y de gestión significativo para el empleador doméstico, especialmente cuando debe asumir en solitario obligaciones técnicas propias del ámbito empresarial. Esta presión adicional puede derivar una menor formalización de las relaciones laborales.

En conjunto, y pese al avance normativo, la eficacia material de estas obligaciones continúa limitada por deficiencias estructurales del sector que dificultan su plena operatividad. Sin acompañamiento institucional, una mayor capacidad inspectora, y apoyo técnico específico, muchas de estas exigencias corren el riesgo de permanecer en el plano formal, a la espera de que el legislador y la práctica aplicativa corrijan progresivamente estas disfunciones.

VI. GUÍA PRÁCTICA PARA EMPLEADORES: OBLIGACIONES LEGALES Y RECOMENDACIONES PREVENTIVAS

Como se ha visto expuesto a lo largo de este trabajo, el régimen jurídico del trabajo en el hogar se distingue por su elevada complejidad, derivada de la concurrencia de obligaciones laborales, de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales que recaen directamente sobre el empleador. Esta situación se ve agravada por el hecho de que, en la mayoría de los casos, quienes emplean personal doméstico carecen de formación jurídica o experiencia en la gestión de relaciones laborales, lo que dificulta el cumplimiento cabal de la normativa vigente.

Con el objetivo de facilitar esta tarea, se ha elaborado una Guía práctica para empleadores del hogar, incorporada como Anexo III a este trabajo, orientada a ofrecer una explicación clara y sistemática de las principales obligaciones legales, así como recomendaciones preventivas adaptadas a la realidad cotidiana del hogar familiar. La guía no pretende sustituir la normativa aplicable ni desarrollar un análisis doctrinal exhaustivo, sino traducir las obligaciones legales en pautas de actuación concretas, con un enfoque preventivo destinado a reducir conflictos laborales y reforzar la seguridad jurídica de ambas partes.

Su inclusión en el presente trabajo persigue una doble finalidad: por un lado, complementar el análisis jurídico realizado, evidenciando su aplicación práctica; por otro, contribuir a la difusión de buenas prácticas en el empleo del hogar, favoreciendo el cumplimiento normativo y la consolidación de relaciones laborales más equilibradas, seguras y transparentes.

VII. CONCLUSIONES

El estudio realizado permite constatar que, tras la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT y las reformas introducidas por el RDL 16/2022 y el RD 893/2024, el empleo del hogar ha experimentado un avance normativo muy significativo. El legislador y la jurisprudencia han impulsado un proceso de aproximación hacia el régimen laboral común que pretende corregir la situación histórica de desprotección, informalidad y desigualdad que ha caracterizado a este sector durante décadas.

Ahora bien, esta mejora del marco jurídico no garantiza por sí sola que los derechos reconocidos se apliquen de manera efectiva. La relación laboral especial del servicio del hogar familiar conserva rasgos propios —el trabajo dentro del domicilio, la ausencia de estructura empresarial y la importancia de la confianza personal— que condicionan profundamente la operatividad real de las obligaciones legales. Estas particularidades explican que la relación siga siendo calificada como especial, pero también generan tensiones entre la protección de la persona trabajadora y la capacidad real de cumplimiento del empleador doméstico.

En materia de registro de jornada, la doctrina del TJUE ha consolidado la exigencia de sistemas de control objetivos y fiables para todas las personas trabajadoras, incluidas las empleadas del hogar. Sin embargo, la investigación práctica muestra que su implantación se enfrenta a obstáculos relevantes: la persistencia de relaciones no declaradas, la falta de herramientas adecuadas, la dificultad de delimitar tiempos de presencia y disponibilidad, y la reticencia derivada de la relación de confianza. En muchos casos, el registro se limita a reflejar una planificación teórica, sin recoger el tiempo realmente trabajado, lo que reduce su utilidad como instrumento de control.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, el RD 893/2024 supone un paso decisivo al integrar plenamente el empleo doméstico en el sistema preventivo. No obstante, las entrevistas realizadas evidencian que el nivel de cumplimiento es muy reducido y que la mayoría de empleadores carecen de conocimientos técnicos suficientes para asumir estas obligaciones. Aunque herramientas como Prevención10.es facilitan una evaluación guiada, su eficacia depende de la capacidad del empleador para comprender y aplicar las medidas propuestas, lo que puede derivar en un cumplimiento meramente formal.

La parte práctica del trabajo confirma que las dificultades no se explican únicamente por falta de información, sino por factores estructurales: la individualización extrema de la relación laboral, la debilidad de la acción colectiva, las limitaciones de la actuación inspectora en el domicilio y la coexistencia de situaciones de vulnerabilidad en ambas partes. Este conjunto de elementos configura un entorno especialmente propenso a la informalidad y a los incumplimientos, que exige combinar exigencia normativa con acompañamiento institucional.

En definitiva, el marco jurídico vigente representa un avance notable hacia la igualdad de trato y la mejora de las condiciones laborales en el empleo del hogar. Sin embargo, su eficacia real depende de que se desarrollen mecanismos de apoyo accesibles para el empleador doméstico, se refuercen las políticas de información y sensibilización y se garantice una supervisión adecuada. Solo mediante esta combinación será posible que los derechos reconocidos en la norma se traduzcan en una protección efectiva en la práctica cotidiana.

VIII. BIBLIOGRAFIA

Amaadachou Kaddur, F. (2025). El impacto de la Sentencia Loredas sobre el registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico: Análisis técnico-jurídico de la STJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23, Loredas). *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 14, 203–218. <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2024-12/cp240206es.pdf>

Ayala del Pino, C. (2018). La ordenación jurídica vigente del trabajo de los empleados del hogar familiar. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 51, 145–162.

Benavente Torres, M. I. (2021). *La ratificación del Convenio OIT nº 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*. Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Serie Derecho Social Internacional y de la Unión Europea, (151), 163-194. Disponible en: <https://www.mites.gob.es/es/revistaministerio/>

Burriel Rodríguez-Diosdado, P. (2025). *La salud de las personas empleadas de hogar: especial atención a la prevención de riesgos laborales en el trabajo de cuidados en el hogar*. En IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (pp. 198–205).

Cavas Martínez, F. (2025). La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (1), 1–10.

Eliche Moral, D. (2024). La prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar. En T. Guerrero Padrón (Dir.), *Derecho del trabajo y seguridad social: Aspectos críticos de su regulación* (pp. 219–239). Murcia: Ediciones Laborum. ISBN: 978-84-19145-99-4.

Federación Empresarial Toledana (FEDETO). (2025, octubre). *El Tribunal Supremo anula la regulación del régimen preventivo específico para las empresas de ayuda a domicilio*. Departamento Jurídico-Laboral, Área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Grau Pineda, C. (2019). El trabajo doméstico y de cuidados: La incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Documentación Laboral*, (116), 57–70.

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). (2023a). Criterio de gestión 11/2023: Aplicación del artículo 283.1 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social al Sistema Especial para Empleados de Hogar. Madrid: INSS.

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). (2023b). Criterio de gestión 27/2023: Integración de lagunas de cotización en el Sistema Especial de Empleados de Hogar

para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y jubilación. Madrid: INSS.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021). *Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico*. Madrid: INSST.

Martín Rodríguez, O. (2025). Registro de jornada obligatorio para las personas empleadas al servicio del hogar familiar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 485, 112–120. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24315>

Menéndez Sebastián, P., y Minculeasa Copcea, A. (2022). El nuevo estatuto jurídico del personal al servicio del hogar. En C. Martínez Moreno (Dir.), *El derecho del trabajo que viene: Reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos* (pp. 197–221). Madrid: Editorial Colex.

Oliveira do Prado, R. C. (2012). El Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos: antecedentes y efectos respecto de las trabajadoras domésticas migrantes. *Anuario de Derechos Humanos*, (8), 125–134. Universidad de Chile.

OSALAN – Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2019). *Guía básica de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del hogar* (1ª ed.). Gobierno Vasco, Departamento de Trabajo y Justicia.

Rodríguez Iniesta, G. (2025). Trabajo en el hogar familiar y prevención de riesgos laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 13(3), 78–116. ADAPT University Press. <https://www.adapt.it>

Roldán Martínez, A. (2025). La obligación de registro de jornada en el servicio del hogar familiar tras la STJUE Loredas: primeros pronunciamientos judiciales del TSJ del País Vasco y desafíos interpretativos. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 15, 201–226.

Sánchez Giménez, R., y Jiménez Romera, G. (2018). Las empleadas de hogar: régimen jurídico y de seguridad social. *Actas del VII Congreso I+G*, 713–722.

Sendín Blázquez, A. (2006). *El régimen especial de la Seguridad Social de empleados de hogar: cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Vila-Viñas, D. (2023). La efectividad de los derechos sociales en el empleo de hogar y de cuidados en España desde la perspectiva del destinatario del derecho: Algunas

innovaciones en la elaboración normativa y en los medios de tutela. *Derechos y Libertades*, (49), 191–223. <https://doi.org/10.20318/dyl.2023.7723>

Normativa consultada

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 277, 17 de noviembre de 2011. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-17975>

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 216, 8 de septiembre de 2022. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-14680>

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 220, 11 de septiembre de 2024. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-18182>

Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011). *Instrumento de adhesión de España publicado en el BOE el 3 de abril de 2023*. Texto oficial: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-8304

Recomendación 201 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011), que complementa el Convenio 189. Texto oficial OIT: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC.es,R201,/Document

Webgrafía

Human Rights Watch. (2011, June 16). *ILO: New landmark treaty to protect domestic workers*. <https://www.hrw.org/news/2011/06/16/ilo-new-landmark-treaty-protect-domestic-workers>

IX. ANEXOS

Anexo I. Entrevista a Martí Bujaldón Tarrida, Inspector de la Inspección de Trabajo de Cataluña en la provincia de Barcelona

BLOQUE I. VISIÓN GENERAL DEL EMPLEO DEL HOGAR

- 1. Desde su experiencia profesional, ¿considera que las reformas introducidas por el RDL 16/2022 y el RD 893/2024 han supuesto un cambio real en la protección de las personas trabajadoras del hogar?**

La entrada en vigor del Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar supuso el fin de una discriminación histórica que venían sufriendo este colectivo de trabajadores y trabajadoras en materia de protección por desempleo y de prevención de riesgos laborales. Sin duda, las novedades introducidas por el mencionado Real Decreto Ley han supuesto un cambio real en la protección de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, desarrollas, en materia de prevención de riesgos laborales, por el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

- 2. Desde su experiencia, y a la luz de la progresiva equiparación normativa con el régimen laboral común, ¿considera que el actual régimen del empleo del hogar sigue justificando su calificación como relación laboral “especial”?**

Sí, considero que el actual régimen especial del empleo del hogar está justificado. En el conjunto de las relaciones laborales rige el principio de buena fe entre las partes, sin embargo, en el ámbito de las personas trabajadoras del hogar familiar se exige un punto más de confianza derivado de las propias características de la relación laboral y del lugar de prestación de servicios. Muestra de ello son las causas de extinción del contrato de trabajo previstas en el artículo 11 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

BLOQUE II. EL REGISTRO DE JORNADA EN EL EMPLEO DEL HOGAR

- 3. En el contexto normativo actual, ¿existe una obligación clara y exigible de registro de jornada para las personas empleadas del hogar? ¿Cómo valora la compatibilidad del régimen español del empleo del hogar con las exigencias europeas en materia de control del tiempo de trabajo, tras la reciente sentencia del TJUE (STJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23)?**

El artículo 9.3 bis del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, excluye de forma expresa la obligación de registro de jornada a las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial. Nada dice respecto a los contratos a tiempo completo, no obstante, resultaría complicado considerar que la obligación de registro no es aplicable a los contratos a tiempo parcial y sí a los contratos a tiempo completo. De este modo, sería necesario que el legislador perfeccionase la regulación en esta materia, hasta ahora poco clarificadora y generadora de inseguridad jurídica.

No obstante, en el ámbito de la Unión Europea y partiendo del principio de primacía del derecho comunitario respecto a las normas internas de cada uno de los estados miembros, debemos afirmar que la normativa española en esta materia contradice la comunitaria, siendo de plena aplicación esta última. Así lo ha establecido el TJUE (STJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23) al indicar la necesidad de que los empleadores/as del hogar establezcan un sistema eficaz y fiable de registro de jornada diaria que permite determinar las horas efectivamente trabajadas por parte de las personas empleadas del servicio del hogar familiar, con independencia de la duración de su jornada.

4. Desde la práctica inspectora, ¿cuáles son las principales dificultades prácticas o resistencias que observa en el cumplimiento del registro de jornada en este sector?

La principal dificultad práctica en la actuación inspectora en el sector del empleo al servicio del hogar familiar reside en el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, reconocido en el artículo 18.2 de la Constitución Española, aspecto que dificulta, en gran medida, el provenir de la actuación. De este modo, sumado a que un elevado porcentaje de persona trabajadoras de este sector son extranjeras, en muchas ocasiones sin permiso de trabajo, obstaculiza la posibilidad de control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. ¿Detecta una falta generalizada de conocimiento por parte de los empleadores domésticos sobre esta obligación, o más bien una resistencia consciente a su cumplimiento?

La práctica generalizada en este sector de la actividad productiva es el empleo de personas sin permiso de trabajo y, en el caso de que dispongan del mismo, la falta de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social. Partiendo de esta irregularidad “ordinaria”, resulta complicado garantizar el cumplimiento de la obligación de registro de jornada diaria, más aún cuando se trata de una obligación introducida de forma reciente. Más bien, necesitamos un cambio social en aras a reconocer que una persona empleada del hogar tiene la misma consideración de persona trabajadora que un ingeniero/a y que un empleador/a del hogar tiene la misma consideración de empresario/a que el propietario del supermercado de la esquina.

6. Desde el punto de vista de la Inspección de Trabajo, ¿qué tipo de documentación o medios de prueba se consideran suficientes para acreditar el cumplimiento del registro de jornada en el empleo del hogar? ¿Qué criterios utiliza la inspección para valorar la fiabilidad del registro cuando este se realiza mediante sistemas simples, como hojas manuales o registros no digitalizados?

Respecto al sistema de registro de jornada diaria ordinaria, el TJUE ha establecido la necesidad de que el mismo sea fiable, accesible y objetivo. El legislador español, a fecha 18 de enero de 2025, no ha definido cómo debe ser el registro de jornada, a excepción de que *“deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”* (artículo 34.9 del Real Decreto Ley 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). Por tanto, y siempre que cumpla con lo anteriormente indicado, el sistema de registro debería ser válido.

A efectos de valorar la fiabilidad del registro de jornada cuando se usan medios simples, constituirían aspectos relevantes a tener en cuenta, a título de ejemplo, que las horas concretas de entrada y salida no estuviesen preestablecidas, que las horas no fuesen cerradas (siempre entras a las 8:00 horas y sales a las 14:00 horas) y que figure la firma de la persona trabajadora. En definitiva, en muchas ocasiones, el sistema de registro de jornada constituye más bien una materialización de la planificación horaria y no el cómputo del tiempo efectivamente trabajado.

BLOQUE III. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL EMPLEO DEL HOGAR

7. ¿Qué supone, en la práctica, la integración del trabajo doméstico en el sistema de prevención de riesgos laborales tras el RD 893/2024?

El mencionado Reglamento, con determinadas especificidades, supone la plena aplicación del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito del servicio del hogar familiar. De este modo, se generan un conjunto de nuevas obligaciones para la persona empleadora inexistentes hasta la entrada en vigor del Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

En la práctica, supone una mayor protección de las personas trabajadoras, además de un aumento del coste económico derivado de la contratación de un empleado/a al servicio del hogar familiar.

8. ¿Considera que el empleador doméstico dispone, en general, de los conocimientos y medios necesarios para cumplir adecuadamente con las nuevas obligaciones preventivas?

Cuesta comprender que una persona sin conocimiento y/o experiencia en el ámbito de las relaciones laborales pueda conocer el conjunto de obligaciones formales y materiales consecuencia de la contratación de un empleado/a al servicio del hogar familiar, más aún en una normativa tan específica como la prevención de riesgos laborales.

9. ¿Cuáles son los riesgos laborales más habituales o recurrentes detectados en el empleo del hogar?

Evidentemente dependerán de las específicas funciones que realice el empleado/a del hogar familiar: atención a los miembros de una familia, tareas de limpieza, jardinería, cuidado de menores, etc.

En el ámbito de las tareas de limpieza, seguramente la más común de todas ellas, los principales riesgos derivarían de la posible caída de altura (por ejemplo, de una escalera de mano), resbalones u otros riesgos derivados del uso de productos químicos. En cambio, si consiste en el cuidado de una persona dependiente, un riesgo a tener en cuenta sería la posible carga manual inherente al cuidado de una persona.

10. Desde un enfoque de proporcionalidad y adecuación al entorno doméstico, ¿qué medidas preventivas resultan especialmente relevantes en este sector?

A nivel práctico se puede destacar la herramienta gratuita de evaluación de riesgos laborales en el ámbito del hogar familiar, reconocida en la disposición adicional primera del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. Además, cabe resaltar la no aplicación del recargo de prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, siendo esta última, sin duda, la consecuencia que genera un mayor impacto económico a las empresas consecuencia de una contingencia profesional.

11. ¿Cómo se articula la aplicación de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales con el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio del empleador?

La limitación en el acceso al lugar de prestación de servicios supone una importante dificultad en el desarrollo de la actuación inspectora, más aún en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. De este modo, ante la imposibilidad de verificar las condiciones materiales del puesto de trabajo de forma directa, la actuación debe centrarse en la revisión del cumplimiento de las obligaciones formales y en las manifestaciones de las partes.

12. Ante la imposibilidad de realizar inspecciones presenciales en el domicilio sin consentimiento o autorización judicial, ¿qué mecanismos alternativos de control utiliza la Inspección en materia de prevención de riesgos laborales en el hogar familiar?

Ante la dificultad de actuación mediante visita inspectora, la actuación se centra en la revisión del cumplimiento de las obligaciones formales y en las manifestaciones de las partes. En fecha 19 de enero de 2026 no se prevén mecanismos específicos de actuación en el ámbito del hogar familiar.

BLOQUE IV. INSPECCIÓN Y CONTROL

13. En la práctica, ¿son frecuentes las actuaciones inspectoras en domicilios particulares en relación con el empleo del hogar?

Por las razones expresadas en las preguntas 11 y 12, la respuesta es no. La actuación debe centrarse en la revisión del cumplimiento de las obligaciones formales y en las manifestaciones de las partes.

14. ¿Qué papel juegan las denuncias individuales de las personas trabajadoras del hogar en el inicio de las actuaciones inspectoras en este ámbito?

En la provincia de Barcelona, la denuncia es la principal causa de inicio de actuaciones inspectoras, con notable diferencia respecto a las campañas o actuaciones planificadas. En esta línea, las denuncias individuales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar juegan un papel muy importante a efectos de poder iniciar actuaciones de comprobación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

15. ¿Considera que la limitación constitucional de acceso al domicilio dificulta la efectividad de los derechos reconocidos a las personas trabajadoras del hogar?

Es cierto que existe una correlación directa entre el grado de cumplimiento normativo y la efectividad de control del mismo por parte de la Administración Pública. Si tenemos en cuenta que la limitación de acceso al domicilio particular dificulta el provenir de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya que imposibilita, en muchos casos, la constatación directa de los hechos y, por tanto, exige un nivel probatorio mucho mayor por parte de los denunciantes, sí que podemos afirmar que el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio entorpece la efectividad de los derechos reconocidos a las personas trabajadoras del hogar.

16. ¿Cree que el actual modelo de control administrativo es suficiente para garantizar el cumplimiento de las nuevas obligaciones en materia de registro de jornada y prevención de riesgos laborales?

El control del tiempo de trabajo y el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, justamente, son dos de las materias en las que resulta más conveniente la visita inspectora al centro de trabajo. No obstante, la normativa ofrece otras herramientas que permiten actuar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para garantizar el cumplimiento de los derechos reconocidos legal y reglamentariamente, principalmente, la comparecencia.

BLOQUE V. VALORACIÓN FINAL

17. Tras la incorporación del registro de jornada y de la prevención de riesgos laborales al empleo del hogar, ¿qué nivel de cumplimiento espera la Inspección de Trabajo en los próximos años?

El nivel que espera la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de la normativa del orden social es absoluto y sus actuaciones irán dirigidas a conseguirlo. Simultáneamente, significaría un gran avance que las mencionadas novedades legislativas ayudarán al reconocimiento que se merecen los empleados/as del hogar familiar en su condición de personas trabajadoras.

18. ¿Se prevé una fase inicial de carácter más informativo o una aplicación inmediata del régimen sancionador en caso de incumplimiento?

Hasta donde yo conozco, no hay ninguna instrucción interna que aconseje la exigencia progresiva del cumplimiento de estas nuevas obligaciones en el ámbito del servicio del hogar familiar. No obstante, los resultados de la actuación inspectora dependerán de cada actuante y de la situación concreta objeto de comprobación.

19. Desde el punto de vista sancionador, ¿qué tipo de infracciones considera más probables en este sector y con qué criterios se valorará su gravedad?

No se han previsto tipos infractores ni criterios de graduación específicos respecto al incumplimiento de la normativa en el sector del servicio del hogar familiar, siendo de aplicación, por tanto, los tipos en materia laboral, Seguridad Social y prevención de riesgos laborales y los agravantes que vienen aplicándose con carácter general. No obstante, la falta de alta a la Tesorería General de la Seguridad Social seguramente supone, en porcentaje comparativo, el mayor incumplimiento en este sector.

20. ¿Cómo se ponderará, a efectos sancionadores, la condición del empleador doméstico como persona física sin estructura empresarial?

La condición de empleador/a doméstico como persona física sin estructura empresarial no se prevé como un criterio de graduación de las sanciones. Por tanto, resultan de aplicación los criterios de graduación previstos con carácter general, a título de ejemplo, la intencionalidad del infractor, el perjuicio causado o el incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

21. ¿Qué mejoras normativas o prácticas considera necesarias para garantizar una aplicación efectiva de estas obligaciones del empleador en el empleo del hogar?

Evidentemente la limitación de acceso al domicilio particular amparado por el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio supone, como se ha venido indicando, el principal inconveniente de la actuación inspectora en este ámbito, más aún en materia de tiempo de trabajo y prevención de riesgos laborales. Partiendo de esta premisa, considero que se deberían adoptar medidas dirigidas a fomentar la contratación efectiva de este colectivo, con la consecuente alta en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Anexo II. Entrevista a Òscar Riu i Garcia, secretario de Política Sindical de UGT de Catalunya.

BLOQUE I. CONTEXTO Y PAPEL DE UGT EN EL EMPLEO DEL HOGAR

- 1. Para contextualizar la entrevista, ¿podría explicar brevemente cuál es el papel de UGT en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras del hogar y qué tipo de actuaciones desarrolla en este ámbito (asesoramiento, negociación, incidencia normativa, etc.)?**

UGT desarrolla principalmente una labor de asesoramiento, acompañamiento y defensa jurídica, ya que el empleo del hogar es un sector caracterizado por una elevada precariedad y vulnerabilidad laboral. Paralelamente, trabajamos con las administraciones públicas en procesos de diálogo y negociación institucional orientados a mejorar el marco normativo, avanzar en el reconocimiento de derechos y garantizar la aplicación efectiva de la legislación vigente.

Nuestra actuación incluye también la denuncia pública de las situaciones de explotación y precariedad, la intervención ante la Inspección de Trabajo y la autoridad laboral, y la visibilización social de un colectivo históricamente invisibilizado dentro del sistema de relaciones laborales.

- 2. Desde la experiencia de UGT, ¿cómo valoran la evolución del empleo del hogar en los últimos años, especialmente en relación con su progresiva equiparación con el régimen laboral común?**

Se han producido algunos avances normativos, pero consideramos que han sido limitados y claramente insuficientes. Más que reformas parciales, sería necesario un cambio estructural del modelo de relaciones laborales en este ámbito. Persisten problemas graves, como la individualización de la relación laboral, la dificultad de control administrativo o la debilidad de la inspección en el ámbito domiciliario.

A diferencia de otros sectores productivos, el empleo del hogar se desarrolla en un espacio privado, sin convenios colectivos de referencia, sin estructuras de representación ni apoyo colectivo, lo que convierte esta relación laboral en un entorno especialmente propicio para la precariedad y los abusos.

- 3. ¿Cuál es el grado de afiliación sindical en el sector del empleo del hogar y qué factores dificultan la organización sindical de estas personas trabajadoras?**

La afiliación sindical en el empleo del hogar es muy baja. Mientras que en el sector de los cuidados prestados en empresas (residencias, servicios de atención domiciliaria,

centros asistenciales) la afiliación ha aumentado de forma significativa, en el empleo doméstico individualizado sigue siendo residual.

Muchas trabajadoras acuden a los sindicatos para informarse, asesorarse o denunciar situaciones de abuso, pero posteriormente no se produce afiliación ni organización colectiva. La relación laboral individualizada, el aislamiento, la ausencia de estructuras de representación, la inseguridad económica y el miedo a perder el empleo constituyen factores que dificultan gravemente la sindicalización en este sector.

BLOQUE II. VALORACIÓN GENERAL DE LAS REFORMAS RECIENTES

4. ¿Cómo valora UGT las reformas introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022 y el Real Decreto 893/2024 en relación con el empleo del hogar?

Las reformas suponen avances formales, pero su impacto real es todavía limitado. La normativa de prevención de riesgos laborales, por ejemplo, es una ley de 1995 que no estaba diseñada para la realidad actual del trabajo ni para el ámbito específico del domicilio. El principal problema sigue siendo la individualización de la relación laboral, que genera una precariedad estructural difícil de corregir únicamente mediante normas jurídicas. Aunque se establezcan obligaciones legales, el verdadero desafío es garantizar su cumplimiento efectivo en un espacio privado donde el control administrativo es muy limitado.

5. ¿Considera UGT que estas reformas han supuesto una mejora real en la protección de los derechos de las personas trabajadoras del hogar?

Desde un punto de vista normativo, sí existe una mejora formal en el reconocimiento de derechos. Sin embargo, en la práctica persisten importantes déficits de aplicación. El cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales y preventivas resulta muy difícil de verificar y garantizar en el ámbito del domicilio. La ausencia de mecanismos reales de control, de inspección efectiva y de estructuras colectivas de protección impide que muchas de estas mejoras normativas se traduzcan en derechos reales y efectivos para las trabajadoras.

BLOQUE III. REGISTRO DE JORNADA EN EL EMPLEO DEL HOGAR

6. ¿Cómo valora UGT la incorporación de la obligación del registro de jornada en el empleo del hogar?

La valoración es claramente positiva. El registro de jornada es una herramienta básica de garantía de derechos laborales y de control del fraude. No obstante, el problema del registro de jornada no es exclusivo del empleo del hogar, sino que se trata de un incumplimiento generalizado en el conjunto del mercado laboral. Existen medios tecnológicos suficientes para implantarlo de forma sencilla y eficaz, por lo que el

problema no es técnico, sino de voluntad de cumplimiento y de control administrativo efectivo.

7. Desde la experiencia sindical, ¿el incumplimiento del registro de jornada responde al desconocimiento de la normativa o a una resistencia consciente por parte del empleador?

El incumplimiento no puede atribuirse al desconocimiento. Cualquier persona que contrata a otra debe conocer que existe una normativa laboral que debe cumplirse. Cuando no se registra la jornada, se debe fundamentalmente a una voluntad consciente de incumplimiento. El desconocimiento de la ley no exime de su cumplimiento.

8. ¿Qué mecanismos podrían implantarse para garantizar un registro de jornada efectivo y adaptado al ámbito del hogar?

La propia administración debería impulsar sistemas obligatorios de registro digital vinculados al alta de la relación laboral, mediante aplicaciones sencillas y accesibles. Estos sistemas permitirían un control administrativo real del cumplimiento de la normativa. No obstante, el problema estructural sigue siendo la relación laboral individualizada: la trabajadora carece de mecanismos de apoyo colectivo, representación sindical y protección institucional inmediata, lo que dificulta cualquier reclamación efectiva frente al incumplimiento.

BLOQUE IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL EMPLEO DEL HOGAR

9. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales en el empleo del hogar?

El nivel de cumplimiento es muy bajo. Desde los servicios jurídicos y sindicales se constata que la mayoría de empleadores domésticos no cumplen adecuadamente las obligaciones preventivas. Aunque en muchos casos no existe una intención deliberada de incumplimiento, la falta de conocimiento y de recursos, unida al infrafinanciamiento estructural del sistema de cuidados y de la dependencia, genera una precariedad generalizada que afecta de forma especialmente intensa al empleo doméstico.

10. ¿Cuáles son los riesgos laborales más frecuentes que se identifican en este sector?

Los riesgos laborales son tanto físicos como psicosociales. Entre los físicos destacan las lesiones musculoesqueléticas, problemas de espalda, sobrecargas, lesiones en extremidades, caídas y sobreesfuerzos derivados de la ausencia de medios técnicos adecuados en los domicilios. En el plano psicosocial, la carga emocional, el aislamiento, la soledad laboral y la responsabilidad constante sobre personas dependientes generan

un elevado impacto psicológico. Ambos tipos de riesgos tienen un peso similar y se refuerzan mutuamente.

BLOQUE V. MECANISMOS DE CONTROL

11. ¿Considera UGT que la inviolabilidad del domicilio supone un obstáculo estructural para la efectividad de los derechos laborales en este sector?

Sí, constituye un obstáculo estructural claro. La Inspección de Trabajo ya presenta limitaciones de recursos y personal, y además no puede acceder al domicilio sin autorización judicial o consentimiento del titular. Esto dificulta gravemente el control del cumplimiento de la normativa laboral y preventiva. En la práctica, la actuación inspectora se limita a casos muy graves y casi siempre tras denuncias individuales.

12. ¿Qué papel tienen las denuncias individuales y la acción sindical en la activación de la Inspección de Trabajo?

La actuación inspectora se activa principalmente a través de denuncias individuales canalizadas por el sindicato. Sin embargo, muchas trabajadoras no denuncian mientras mantienen la relación laboral por miedo a perder el empleo – por este motivo la mayoría de denuncias se producen tras la extinción de la relación laboral –, lo que refuerza la situación de vulnerabilidad estructural del sector.

BLOQUE VI. VALORACIÓN FINAL Y PROPUESTAS DE MEJORA

13. ¿Considera UGT que la equiparación normativa del empleo del hogar con el régimen laboral común es factible en la práctica?

Es un proceso complejo, pero necesario. Debe avanzarse hacia una igualdad real de condiciones laborales, tanto en derechos como en obligaciones. Asimismo, es imprescindible evitar incentivos económicos a la precarización, de modo que no resulte más barato contratar individualmente que a través de estructuras empresariales reguladas.

14. ¿Qué medidas considera UGT prioritarias para mejorar la protección de las personas trabajadoras del hogar?

Entre las medidas prioritarias se encuentran el refuerzo de la Inspección de Trabajo, el fortalecimiento del sistema público de cuidados y dependencia, la limitación de figuras altamente precarizadoras como el trabajo interno y las horas de presencia, la eliminación de la posibilidad del trabajo de menores en el sector, la revisión de bonificaciones fiscales, el aumento de recursos en servicios sociales y la adaptación normativa a un modelo de atención domiciliaria con garantías laborales reales. Asimismo, es imprescindible reforzar la acción sindical, la información, la formación y los mecanismos de control administrativo.

15. ¿Debe priorizarse una aplicación pedagógica de las nuevas obligaciones o una exigencia estricta de cumplimiento desde el inicio?

En mi opinión, hay que hacer ambas cosas. La información y la concienciación son fundamentales, pero también lo es la aplicación de sanciones, que además deberían darse a conocer públicamente, por ejemplo, mediante notas de prensa, para generar un efecto disuasorio. Vivimos en el siglo XXI: cumplir la normativa y comunicarlo son acciones complementarias.

16. En relación con el régimen sancionador y el nivel de exigencia en el cumplimiento de las nuevas obligaciones (registro de jornada y prevención de riesgos laborales), ¿debería aplicarse el mismo nivel de control y exigencia cuando la persona trabajadora presta servicios en una empresa que cuando lo hace para un empleador particular?

La inspección debe ser igual de estricta tanto con una persona que trabaja en una residencia como con alguien que trabaja para un particular, por ejemplo, cuidando a una persona mayor. La política debe ser la misma en ambos casos, porque de lo contrario se genera precariedad laboral. La inspección puede emitir requerimientos sin sancionar inmediatamente, pero siempre debe asegurar que se cumplen los estándares mínimos. Es como comprar un coche barato: puede ser económico, pero debe cumplir las normas básicas de homologación, como frenos y luces; hay un mínimo de normativa que siempre hay que respetar.

Anexo III. Guía para empleadores del hogar

Guía práctica para empleadores del hogar

enero de 2026

¿A quién va dirigida esta guía?

Esta guía está dirigida a **personas físicas** que ejercen la función de empleadores del hogar, es decir, quienes contratan a una persona para la prestación de servicios domésticos o de cuidados en el ámbito del hogar familiar. Su contenido resulta de aplicación en distintos supuestos: por un lado, a empleadores que contratan a personas trabajadoras externas, ya sea a jornada completa o parcial; y por otro, a empleadores de personas trabajadoras internas, que residen en el domicilio donde prestan sus servicios.

No se incluyen en esta guía los servicios de empleo del hogar gestionados a través de empresas especializadas en esta actividad.

El cumplimiento de las obligaciones recogidas en esta guía corresponde exclusivamente al empleador, con independencia de que algunas gestiones administrativas puedan ser delegadas a gestorías u otros intermediarios.

¿Para qué sirve esta guía?

El empleo del hogar ha experimentado en los últimos años una profunda transformación normativa, orientada a reforzar la protección de las personas trabajadoras y a avanzar en su equiparación progresiva con el régimen laboral común. En este contexto, se han incorporado **nuevas obligaciones** para los empleadores del hogar, especialmente en materia de registro de jornada y prevención de riesgos laborales.

La presente guía tiene como finalidad ofrecer una **orientación práctica, clara y accesible** a los empleadores del hogar, facilitando el cumplimiento de estas nuevas exigencias legales de forma proporcionada a la realidad del hogar familiar. No se trata de un manual técnico ni de un instrumento sancionador, sino de una herramienta de apoyo que permita conocer qué se exige, cómo puede cumplirse y qué aspectos son especialmente relevantes desde el punto de vista del control administrativo.

¿QUIÉN ES EL EMPLEADOR?

¿Quién puede ser empleador?

- Necesariamente **persona física**.
- Titular o habitante del hogar donde se prestan los servicios.
- Organiza y dirige las tareas domésticas.
- Recibe materialmente la prestación del servicio, incluso si no firmó el contrato.

Esto significa que:

- Si un contratas a una persona trabajadora para atender a tu madre dependiente, la empleadora real será tu madre, porque es quien recibe el servicio.
- Si convivas varias personas en un piso compartido, el empleador será quien titule la vivienda o quien asuma la representación del grupo.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

🏠 ¿QUÉ TENGO QUE HACER ANTES DE CONTRATAR A UNA PERSONA EMPLEADA DEL HOGAR? 🏠

☐ DEFINIR LAS NECESIDADES DEL HOGAR ✓

Antes de iniciar cualquier trámite, debe concretarse:

- Tareas a realizar
- Jornada y distribución horaria
- Régimen interno o externo
- Existencia de tiempos de presencia o pernocta

☐ COMPROBAR QUE LA RELACIÓN ENCAJA EN EL RÉGIMEN DEL HOGAR 🔍

Solo pueden contratarse bajo este régimen las tareas previstas en el art. 1.4 RD 1620/2011, entre otras:

- Actividades domésticas
- Cuidado del hogar o miembros de la familia
- Labores de jardinería, guardería, conducción o análogas.

✗ Quedan excluidas tareas de carácter empresarial o profesional.

☐ PREPARAR LA DOCUMENTACIÓN 📁

Antes de contratar, debes tener la siguiente documentación / información:



- Datos personales de la persona trabajadora
- Número de la Seguridad Social
- Cuenta bancaria para el pago del salario
- Acuerdo sobre salario, horario y descansos
- Dirección exacta del lugar de trabajo

☐ ELEGIR EL TIPO DE CONTRATO Y LAS CONDICIONES ESENCIALES 🏠

El contrato debe incluir:

- Identidad de las partes
- Domicilio donde se prestarán los servicios
- Jornada semanal y distribución
- Salario mensual y forma de pago
- Régimen interno o externo
- Tiempos de presencia (si los hay)
- Pernocta (si procede)
- Duración del contrato (indefinido o temporal con causa)

De acuerdo con el art. 5 RD 1620/2011:

- El contrato debe formalizarse por **escrito** si dura más de 4 semanas.
- En defecto de contrato escrito, se presume indefinido y a jornada completa.

★ **NOTA:** también puede pactarse por escrito, dentro del mismo contrato, un **periodo de prueba** (art.6 RD 1620/2011).

- Duración máxima: 2 meses
- Durante su vigencia: (i) Cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin alegar causa; (ii) debe respetarse el preaviso pactado (máximo 7 días naturales).
- En caso de extinción: (i) abono del salario devengado; (ii) abono de las vacaciones generadas; (iii) sin indemnización

🏠 ¿Y DURANTE LA RELACIÓN LABORAL, QUÉ OBLIGACIONES TENGO? 🏠

Una vez iniciada la relación laboral, asumes una serie de obligaciones continuadas:

☐ ALTA Y COTIZACIÓN EN EL SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADOS DEL HOGAR 🏠

Como persona empleadora, eres responsable de:

- Dar de alta a la persona trabajadora antes del inicio de la prestación.
- Comunicar la jornada, el salario y el tipo de contrato.
- Ingresar las cotizaciones correspondientes, descontando del salario la aportación que corresponda a la persona trabajadora.

★ La obligación de alta existe con independencia del número de horas trabajadas.

☐ JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y TIEMPOS DE PRESENCIA ⌚

Debes respetar en todo momento los mínimos dispuesto en el art.9 del RD 1620/2011:

- Descanso entre jornadas: **12h** (10h en internas).
- Descanso semanal: **36 h** consecutivas.
 - Como regla general comprenderán la tarde del sábado o mañana del lunes y el domingo completo.
- En trabajadoras internas debe diferenciarse claramente tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

❑ REGISTRO DE JORNADA 🕒

Desde la sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23), estás obligado a llevar un registro diario de la jornada, con indicación de la hora de inicio y de finalización de la jornada.

- ✓ Obligatorio para todas las jornadas, completas o parciales.
- ✓ En trabajadoras internas, debe permitir diferenciar trabajo efectivo y presencia.

El registro puede realizarse en papel o en formato digital.

Debe ser fiable, accesible y conservado a disposición de la Inspección. Son sistemas válidos:

- Hoja de papel firmada diariamente o semanalmente
- Aplicaciones digitales sencillas
- Sistemas de fichaje.

En el caso que tu persona trabajadora preste servicios en varios domicilios, cada empleador debe llevar su propio registro.

- ✳ Su incumplimiento constituye infracción grave y puede dar lugar a:
 - Presunción de jornada completa.
 - Reclamación de horas extraordinarias.

❑ ABONO DEL SALARIO 💰

- Debe respetar el SMI vigente, en proporción a la jornada.
- Pago mensual, preferentemente por transferencia. Debe documentarse mediante entrega de recibo de salario.
- El salario en especie no puede superar el 30% ni reducir el salario por debajo del SMI.

❑ PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 🏢

Desde el RD 893/2024, el empleador del hogar debe garantizar condiciones de trabajo seguras. A efectos prácticos, tus obligaciones son las siguientes:

- **Evaluación de riesgos.** Identificar los riesgos del hogar (caídas, productos de limpieza, cargas, etc.) y dejar constancia por escrito. Puede utilizarse la herramienta pública Prevención10.es, que genera automáticamente evaluación de riesgos, medidas preventivas e información para la persona trabajadora; solo tienes que rellenar los datos del domicilio y las tareas.
- **Adoptar medidas preventivas.** Adoptar medidas sencillas y proporcionales (orden e iluminación en el espacio, proporcionar guantes, calzado antideslizante u otros EPIs, etc).
- **Informar y formar.** Informar a la persona trabajadora, dentro de la jornada:
 - Riesgos existentes.
 - Medidas preventivas.
 - Actuación en caso de emergencia o riesgo grave.
- **Organizar la prevención.** Puedes asumir tú mismo la prevención utilizando Prevención10.es. Si no puedes, puedes delegar en un familiar o contratar un servicio de prevención, pero la responsabilidad final siempre es tuya.
- **✳ Derecho a interrumpir la actividad:** La persona trabajadora puede interrumpir la actividad ante riesgo grave e inminente.
 - Esto incluye situaciones de violencia o acoso.
- **Vigilancia de la salud.** El reconocimiento médico es voluntario, gratuito y periódico.
 - Si la persona trabaja para varios empleadores, basta un único reconocimiento.

🏠 ¿QUÉ OBLIGACIONES TENGO EN EL MOMENTO DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO? 🏠

La relación laboral del servicio del hogar familiar puede extinguirse por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y por las causas específicas del art. 11 RD 1620/2011.

☐ CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO 🏠

a) Causas comunes (ET)

- Dimisión de la persona trabajadora.
- Despido disciplinario.
- Despido por causas objetivas.
- Muerte, jubilación o incapacidad de la persona trabajadora.

b) Causas específicas del empleo del hogar (art. 11.2 RD 1620/2011):

- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento sobrevenido de sus gastos.
- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifique prescindir del servicio.
- Pérdida razonable de confianza en la persona trabajadora, siempre que no constituya despido disciplinario.

📌 Estas causas deben estar **debidamente acreditadas** y comunicadas por escrito.

☐ COMUNICACIÓN DE LA EXTINCIÓN 📄



- Debe realizarse por escrito.
- Debe constar:
 - La voluntad de extinguir la relación.
 - La causa concreta de la extinción.

☐ PREAVISO 🗣️

Según la causa de extinción:

- Extinción por voluntad del empleador:
 - 20 días si la antigüedad es superior a 1 año.
 - 7 días si es igual o inferior a 1 año.
- Dimisión de la persona trabajadora: 7 días, o el plazo pactado.
- Despido disciplinario y fallecimiento: sin preaviso.

☐ FINIQUITO 📄

Debe incluir:

- Salario pendiente.
- Parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Vacaciones no disfrutadas.

📌 Debe entregarse recibo de finiquito. El finiquito se abona en la fecha efectiva de finalización.

☐ INDEMNIZACIÓN 💰

La indemnización depende de la causa:

- Extinción por voluntad del empleador → 12 días por año (máx. 6 mensualidades).
- Fin de contrato temporal → 12 días por año.
- Fallecimiento del empleador o persona atendida → 1 mes de salario.
- Despido disciplinario → sin indemnización si está justificado.

La indemnización, si procede, debe entregarse en el mismo acto de la comunicación.

☐ BAJA EN LA SEGURIDAD SOCIAL 🏠

- Comunicación de la baja en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.
- Plazo máximo: 6 días naturales desde la extinción.

☐ DOCUMENTACIÓN A ENTREGAR 📄

Debes facilitar:

- Carta de extinción indicando la causa
- Finiquito
- Justificante de indemnización (si procede)
- Certificado de empresa para solicitar el desempleo

Conclusiones de esta guía

Gestionar el empleo del hogar con éxito pasa por atender tanto a la normativa como a las buenas prácticas. Definir claramente las condiciones de trabajo desde el inicio, formalizar el contrato, mantener las obligaciones de Seguridad Social al día y llevar un registro fiable de la jornada son pasos imprescindibles. A esto se suma garantizar un entorno seguro y documentar cuidadosamente cualquier extinción contractual. Cumplir estos elementos permite que la relación laboral se desarrolle de forma organizada, segura y equilibrada, evitando conflictos y promoviendo la confianza mutua entre empleador y trabajador.