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

Torres Hoyos, Fabiana. *La regulació del treball domèstic remunerat a Espanya : anàlisi del règim laboral, protecció social i eficàcia del sistema jurídic després del Reial decret llei 16/2022*. Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Dret). 65 pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331997>

under the terms of the  license.

Fabiana Torres Hoyos

**LA REGULACIÓ DEL TREBALL DOMÈSTIC
REMUNERAT A ESPANYA: ANÀLISI DEL RÈGIM
LABORAL, PROTECCIÓ SOCIAL I EFICÀCIA DEL
SISTEMA JURÍDIC DESPRÉS DEL REIAL DECRET
LLEI 16/2022**

TREBALL DE FI DE GRAU

GRAU EN DRET

Tutoritzat per Jorge Torrents Margalef



UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

Bellaterra
Maig de 2026

Al Doctor Jorge Torrents Margalef, pel seu seguiment, orientació i implicació en el meu treball.

*A la meva mare i la meva àvia, per ensenyar-me la valentia, la força i la dignitat en l'ofici de la
treballadora de la llar.*

A la Chiara, la Maria, la Natàlia i la Samia per acompanyar-me aquests quatre anys i fer-los lleus.

A la Júlia, l'Angela i l'Aina, per sempre ser-hi.

*A totes les dones que cada dia aixequen el món sense demanar res a canvi per elles, però ho donen tot
pels altres, gràcies.*

Resum

El treball domèstic ha estat històricament un sector caracteritzat per una protecció jurídica limitada i per unes condicions laborals marcades per la precarietat, situació estretament vinculada a la seva feminització i al fet de desenvolupar-se en l'àmbit privat del domicili familiar. Aquesta realitat ha començat a experimentar canvis rellevants en els darrers anys a Espanya, especialment arran de la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 24 de febrer de 2022 i de l'aprovació del Reial decret llei 16/2022.

Aquest Treball de Fi de Grau analitza el règim jurídic del treball domèstic a Espanya, partint d'un marc conceptual construït a partir dels estàndards de l'Organització Internacional del Treball, la normativa estatal i la perspectiva de la Unió Europea. A continuació, s'examina l'evolució normativa del sector i l'impacte de les reformes recents en la protecció laboral i de Seguretat Social de les treballadores de la llar.

Finalment, el treball identifica els principals límits i problemes que persisteixen en l'aplicació pràctica del marc normatiu vigent, mitjançant l'anàlisi doctrinal i jurisprudencial, així com l'estudi de dos casos qualitatius, amb la finalitat de valorar l'eficàcia real del sistema de protecció i apuntar possibles línies de millora.

Paraules clau: treball domèstic, treballadores de la llar, relació laboral especial, vulnerabilitat estructural, protecció social.

Abstract

Domestic work has historically been a sector characterized by limited legal protection and working conditions marked by precariousness, a situation closely linked to its feminization and to the fact that it takes place within the private sphere of the family home. This reality has begun to undergo significant changes in recent years in Spain, particularly following the Judgment of the Court of Justice of the European Union of 24 February 2022 and the adoption of Royal Decree-Law 16/2022.

This Final Degree Project analyzes the legal framework of domestic work in Spain, based on a conceptual framework built from the standards of the International Labour Organization, national legislation, and the perspective of the European Union. It then examines the regulatory evolution of the sector and the impact of recent reforms on the labor and Social Security protection of domestic workers.

Finally, the paper identifies the main limitations and problems that persist in the practical application of the current regulatory framework, through doctrinal and case law analysis, as well as the study of two qualitative cases, with the aim of assessing the real effectiveness of the protection system and suggesting possible lines for improvement.

Key words: domestic work, domestic workers, special employment relationship, structural vulnerability, social protection.

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ.....	5
2. MARC CONCEPTUAL DEL TREBALL DOMÈSTIC.....	7
2.1. Definició.....	7
2.2. Característiques.....	10
2.2.1. Prestació dels serveis en l'àmbit privat del domicili familiar.....	10
2.2.2. Relació laboral de caràcter personal i basada en la confiança.....	10
2.2.3. Flexibilitat i adaptabilitat de la prestació laboral.....	10
2.3. Vulnerabilitat estructural i feminització del sector.....	11
3. RÈGIM JURÍDIC DEL TREBALL DOMÈSTIC A ESPANYA.....	13
3.1. Breu evolució històrica.....	13
3.2. Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar.....	15
3.3. Reial decret llei 16/2022, de 6 de setembre, per a les millores de les condicions de treball i Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar, i Reial Decret 893/2024, de 10 de setembre, per el qual es regula la protecció de la seguretat i salut en l'àmbit del servei de la llar familiar.....	18
3.3.1. Prevenció de riscos laborals en l'àmbit del servei a la llar.....	19
3.3.2. Eliminació de l'extinció contractual per lliure desistiment.....	21
3.3.3. Forma contractual i informació sobre les condicions laborals acordades.....	21
3.3.4. Novetats en protecció social: la inclusió a la prestació per desocupació i l'extensió de cobertura del Fons de Garantia Salarial.....	22
4. IMPACTE DEL RDL 16/2022 EN LA PROTECCIÓ DE LES TREBALLADORES DE LA LLAR.....	23
4.1. Consideracions metodològiques prèvies.....	23
4.2. Protecció laboral.....	24
4.3. Protecció social.....	34
4.3.1. Prestació per desocupació.....	34
4.3.2. Prestacions del Fons de Garantia Salarial.....	38
4.4. Problemes persistents del sector.....	41
4.5. Propostes de millora.....	49
5. CONCLUSIONS.....	53
6. BIBLIOGRAFIA.....	55
7. ANNEXOS.....	60

1. INTRODUCCIÓ

El treball domèstic remunerat o treball domèstic al servei de la llar familiar ha estat, durant dècades, un dels sectors laborals més invisibilitzats i desprotegits del sistema jurídic espanyol. La confluència d'una feminització gairebé absoluta, la realització en l'àmbit privat de la llar i una llarga tradició d'exclusió normativa han donat lloc a un col·lectiu especialment vulnerable, sovint al marge de les garanties que el dret del treball reconeix a la resta de persones treballadores per compte d'altri. És precisament aquesta realitat la que motiva el present treball: l'interès per analitzar com el dret respon, o ha deixat de respondre, a situacions d'injustícia estructural que afecten majoritàriament les dones, moltes de les quals d'origen estranger i en situació d'irregularitat administrativa.

La recerca s'aborda des d'una perspectiva jurídica i de gènere. D'una banda, s'examina el règim laboral especial que configura el treball domèstic a Espanya, atenent tant la normativa estatal com els estàndards internacionals i europeus aplicables. De l'altra, s'adopta una mirada crítica que qüestiona si l'equiparació formal proclamada pel legislador es tradueix en una protecció real i efectiva per al col·lectiu, tenint en compte que qualsevol restricció normativa que afecti aquest sector té un impacte desproporcionat sobre les dones.

El context en el qual s'emmarca aquest treball és determinat per dos fets de singular rellevància jurídica. Primerament, la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 24 de febrer de 2022, assumpte C-389/20, que va declarar que l'exclusió de les treballadores de la llar de la prestació per desocupació constituïa una discriminació indirecta per raó de sexe contrària a la Directiva 79/7/CEE. Altrament, la consegüent aprovació del Reial decret llei 16/2022, que va suposar un punt d'inflexió en la regulació del sector en incorporar, entre altres mesures, el dret a la prestació per desocupació, l'eliminació de l'extinció per lliure desistiment i l'extensió de la cobertura del Fons de Garantia Salarial. Tots dos elements s'inscriuen en un procés de dignificació progressiva d'un sector que, fins aleshores, havia estat objecte d'un tractament particular difícilment justificable.

La hipòtesi central és que, malgrat els avenços introduïts pel Reial decret llei 16/2022, persisteixen importants llacunes i disfuncions en l'aplicació pràctica del marc normatiu vigent que impedeixen una protecció real i efectiva de les treballadores de la llar. Per verificar

aquesta hipòtesi, el treball es planteja els objectius generals d'analitzar l'evolució del règim jurídic del treball domèstic des d'una perspectiva crítica, examinar el contingut i l'abast de les reformes introduïdes pel Reial decret llei 16/2022 i avaluar-ne l'eficàcia real. De manera específica, el treball pretén: (i) delimitar conceptualment el treball domèstic a partir dels estàndards internacionals europeus i de la normativa nacional, per tal de contextualitzar adequadament l'anàlisi jurídica posterior, (ii) examinar l'evolució normativa del sector i el seu caràcter de relació laboral especial, (iii) analitzar l'impacte jurídic de la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 24 de febrer de 2022 i la seva incidència en la reforma legislativa posterior, (iv) valorar els efectes concrets del Reial decret llei 16/2022 en les condicions de treball i en l'accés a la protecció social de les treballadores, atenent tant els avenços introduïts com als límits que encara es mantenen, i (v) identificar els principals problemes que persisteixen en l'aplicació pràctica de la normativa, a partir de l'anàlisi doctrinal, jurisprudencial i d'un estudi d'un cas qualitatiu, amb la intenció d'apuntar possibles línies de millora.

La metodologia emprada és fonamentalment jurídica i combina tres aproximacions complementàries. En primer lloc, l'anàlisi normativa i dogmàtica de les fonts del dret aplicables, des dels estàndards internacionals i europeus fins a la legislació estatal vigent, complementada amb la revisió crítica de la doctrina especialitzada en el tema objecte de recerca. En segon lloc, l'estudi de la jurisprudència dels Tribunals Superiors de Justícia, el Tribunal Suprem i el Tribunal de Justícia de la Unió Europea dictada amb posterioritat a l'entrada en vigor del Reial decret llei 16/2022, amb una selecció qualitativa orientada a il·lustrar els principals problemes interpretatius que ha generat la reforma. En tercer lloc, l'examen d'un estudi d'un cas qualitatiu, mitjançant un qüestionari a l'ONG Anem per Feina, que permet contrastar el pla normatiu amb la realitat pràctica del sector.

2. MARC CONCEPTUAL DEL TREBALL DOMÈSTIC

2.1. Definició

La delimitació conceptual del treball domèstic constitueix un pas imprescindible per comprendre el seu règim jurídic i l'abast de la protecció reconeguda a les persones que el desenvolupen. Actualment, la conceptualització del treball domèstic no és homogènia, sinó que varia en funció de l'enfocament adoptat. En aquest sentit, en aquest treball s'identifiquen dues perspectives principals: d'una banda, la de l'Organització Internacional del Treball (OIT), que ofereix una definició centrada en el treball domèstic remunerat dins d'una relació laboral i amb una clara orientació protectora; de l'altra, la perspectiva de la Unió Europea, específicament des de la definició que fa la Comissió Europea, que no parteix d'una definició estrictament laboral sinó que aborda el treball domèstic com a part del sector dels serveis personals i de cures, amb una mirada més estructural i vinculada a les polítiques públiques d'ocupació i igualtat. A partir dels criteris internacionals i comunitaris, s'exposa la perspectiva de la normativa espanyola i la crítica doctrinal a aquesta configuració legal.

En primer lloc, s'analitza l'enfocament de l'Organització Internacional del Treball i el punt de partida en aquest sector és el Conveni núm. 189 sobre el treball decent per a les treballadores i als treballadors domèstics i la Recomanació núm. 201, aprovats a Ginebra el 16 de juny de 2011. A l'article 1 del Conveni es defineix el treball domèstic com aquell “treball realitzat en una o més llars o per a aquestes” (art. 1 a), i continua definint a la persona treballadora domèstica, independentment del gènere, com a aquella que “realitza un treball domèstic dins del marc d'una relació laboral” (art. 1 b), exclouent expressament el treball domèstic ocasional o esporàdic (art. 1 c). D'aquesta definició es pot concloure que el treball domèstic, sempre que no sigui marginal, té els mateixos elements jurídics que una relació laboral habitual, com ho són l'existència de subordinació o la dependència respecte de l'ocupador, elements que donen a lloc a una configuració conceptual del treball domèstic com una activitat laboral amb identitat pròpia, remunerada i mereixedora de protecció jurídica.

En segon lloc, pel que fa a la definició des de la perspectiva de la Unió Europea, el treball domèstic no es defineix de manera autònoma ni uniforme com una categoria juridicolaboral, sinó que es delimita de forma indirecta a través del sector dels “serveis personals i domèstics” (*Personal and Household Services* o PHS). Aquest concepte ha estat utilitzat principalment

per la Comissió Europea en l'elaboració de polítiques d'ocupació, estudis socioeconòmics i estratègies orientades a la professionalització d'aquest tipus d'activitats amb l'objectiu de dotar-les de més visibilitat i coherència com a sector econòmic específic. Conforme amb aquest enfocament, el treball domèstic comprèn el conjunt de serveis prestats a les llars o per a elles, destinats a satisfer necessitats quotidianes vinculades tant a la cura de les persones com al manteniment de l'espai domèstic (Alonso et al., 2022).

No obstant això, aquest enfocament sectorial presenta també certes limitacions, com ara la manca d'una definició jurídica comuna del treball domèstic en l'àmbit europeu que comporta una notable fragmentació normativa entre els Estats membres i que es tradueix en diferències significatives quant a les condicions laborals, la protecció social i el reconeixement de drets de les persones treballadores del sector (Alonso et. al., 2022). En conseqüència, la perspectiva de la Unió Europea ofereix una definició del treball domèstic basada principalment en les activitats desenvolupades i el seu impacte socioeconòmic, més que no pas en la configuració jurídica de la relació laboral.

La comparació entre l'enfocament de la Unió Europea i el de l'Organització Internacional del Treball permet posar de manifest dues maneres diferents, però complementàries, d'entendre el treball domèstic: mentre que la UE adopta una visió àmplia i funcional, centrada en les activitats i en el paper del sector dels serveis personals i domèstics dins de les polítiques públiques i de l'ocupació, l'OIT parteix d'una concepció laboral del treball domèstic, definida com una relació de treball desenvolupada dins d'una o diverses llars privades a canvi de remuneració. Aquesta diferència d'enfocament té una sèrie de conseqüències: l'aproximació de la UE resulta especialment útil per comprendre el treball domèstic com un sector amb impacte econòmic i social, mentre que la definició i els mandats normatius de l'OIT permeten delimitar amb més precisió l'àmbit d'aplicació dels drets laborals i de la protecció social de les persones treballadores domèstiques.

En el context del sistema jurídic espanyol, aquesta doble aproximació no és merament descriptiva, sinó que té un valor normatiu propi que obliga a la seva complementació. D'una banda, el Dret de la Unió Europea desplega els seus efectes sobre l'ordenament intern a través del principi de primacia i de la normativa laboral i antidiscriminatòria comunitària¹ i imposa als poders públics espanyols l'obligació d'interpretar i aplicar la regulació del treball domèstic

¹ Dins del marc legal comunitari, és referent per a la regulació del treball domèstic, com es veurà més endavant, la Directiva 79/7/CEE, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.

de conformitat amb els principis d'igualtat de gènere i no discriminació per raó de sexe que el regeixen. De l'altra, la ratificació del Conveni núm. 189 de l'OIT per part d'Espanya l'any 2022 ha transformat el que fins aleshores havia estat una influència normativa indirecta en un mandat jurídic vinculant: a partir d'aquell moment, l'Estat espanyol assumeix l'obligació de reforçar la protecció jurídica de les treballadores domèstiques en compliment dels seus preceptes, que inclouen el dret al treball decent, la igualtat de tracte, la protecció social equiparable a la resta de treballadors i treballadores per compte d'altri i el reconeixement del dret a la negociació col·lectiva. Per tant, la complementació entre l'enfocament de la UE i el de l'OIT no és una opció metodològica, sinó una exigència del mateix ordenament intern: qualsevol definició, interpretació o reforma de la regulació del treball domèstic a Espanya ha de donar-se necessàriament en el marc d'aquests dos estàndards, que operen com a paràmetres de control de la validesa i suficiència de la normativa nacional.

Finalment, en atenció a aquesta doble aproximació internacional i europea, resulta més accessible i coherent per al legislador espanyol definir el treball domèstic remunerat a l'hora d'elaborar la seva regulació nacional. La definició del treball domèstic s'ha construït històricament en sintonia amb els criteris establerts per l'OIT, especialment pel que fa al reconeixement del caràcter laboral de la relació i a la necessitat d'una regulació específica.

Malgrat la inspiració de la norma espanyola en aquests criteris internacionals, el treball domèstic remunerat s'articula com una relació laboral especial, configuració que respon tant a les peculiaritats del lloc de la prestació dels serveis com a la naturalesa de les tasques desenvolupades. La norma central en aquesta matèria és el Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar i, d'acord amb l'article 1, aquesta relació especial comprèn els serveis prestats retribuïdament en l'àmbit del domicili familiar, sempre que aquests es desenvolupin dins del marc d'una relació de dependència i subordinació respecte de l'ocupador. A més, la norma inclou expressament en la definició de les tasques la neteja, la cuina, la cura o atenció de membres de la família, així com altres vinculades al manteniment de la llar en qualsevol de les seves modalitats. Pel que fa a la doctrina (Ayala del Pino et al.), aquesta assenyala que l'element definidor essencial del treball domèstic en el dret espanyol no és el contingut concret de les tasques, sinó l'àmbit en què aquestes es desenvolupen i la finalitat de satisfer necessitats pròpies de la llar familiar, característica que s'aprofundeix en l'apartat següent.

En conseqüència, la definició que es podria donar al treball domèstic en el dret espanyol pot entendre's com la d'una activitat laboral retribuïda, desenvolupada en l'àmbit del domicili familiar i orientada a satisfer necessitats domèstiques i de cura, que es configuren jurídicament com una relació laboral especial a causa de les seves particularitats. Aquesta definició, tot i reconèixer formalment el caràcter laboral del treball domèstic, reflecteix alhora les tensions existents entre el reconeixement jurídic i la persistència d'un règim diferenciats que ha tingut conseqüències rellevants en termes de protecció social, condicions de treball i vulnerabilitat del col·lectiu.

2.2. Característiques

2.2.1. Prestació dels serveis en l'àmbit privat del domicili familiar

Una de les característiques principals del treball domèstic remunerat és que la prestació dels serveis es desenvolupa en l'àmbit privat del domicili familiar i no en un espai empresarial o productiu. El fet que el treball es dugui a terme dins d'un domicili particular implica la concurrència de drets fonamentals de la persona ocupadora, especialment el dret a la inviolabilitat del domicili reconegut en l'article 18 de la Constitució espanyola, que limita l'actuació de la Inspecció de Treball i dificulta la supervisió del compliment de la normativa laboral, la qual cosa justifica l'existència d'un règim jurídic específic diferencial del règim laboral comú (Ayala del Pino, 2016).

2.2.2. Relació laboral de caràcter personal i basada en la confiança

Una segona característica definidora és la naturalesa personal de la relació laboral, basada en la confiança entre les parts². A diferència de les relacions laborals desenvolupades en l'àmbit empresarial, en el treball domèstic la relació s'estableix directament entre la persona treballadora i la persona ocupadora, sense una estructura organitzativa intermèdia, per tant, la confiança suposa un element transcendental pel que fa a l'ocupador.

2.2.3. Flexibilitat i adaptabilitat de la prestació laboral

Ayala del Pino (2016) parla d'una flexibilitat funcional derivada de l'adaptació constant de la prestació laboral a les necessitats específiques de la llar. Les tasques desenvolupades sovint

² Al respecte, la STSJ de Cantàbria, núm. 524/2000, d'11 de maig (rec. 1473/1998, ECLI: ES:TSJ CANT:2000:884) en el seu Fonament de Dret únic disposa que "la ràtio de l'especialitat és l'àmbit de prestació dels serveis - en o per a la llar familiar- i en estreta connexió amb aquest, l'indole d'aquells, eminentment personals, amb accentuació del principi de mútua confiança entre les parts".

s'estableixen sense una delimitació clara i prèvia de funcions i aquest fet genera una notable ambigüitat contractual, especialment quan no existeix un contracte escrit o quan aquest no defineix amb precisió les tasques, l'horari o les condicions de treball.

2.3. Vulnerabilitat estructural i feminització del sector

El sector del treball domèstic ha estat històricament sotmès a un procés de precarització estructural que es troba estretament vinculat a la seva exclusió de l'estàndard laboral comú principalment perquè el treball domèstic es considera com una “activitat sense valor econòmic i no productor de riquesa”, és a dir, simplement un mitjà per satisfer necessitats familiars (Romeral Hernández, 2022). La realitat objectiva és que aquest sector constitueix un sector productiu amb un impacte social, laboral i econòmic rellevant, ja que, tal com destaca la European Federation for Services to Individuals (EFSI)³, establerta el 2006 com una organització representativa basada en filiacions compromesa amb el foment d'un entorn de suport per al sector PHS a tot Europa i reconeguda com a tal per la Comissió Europea, el sector PHS té una importància creixent dins de la Unió Europea, tant pel seu impacte en la qualitat de vida dels usuaris com pel seu potencial en la creació d'ocupació. En aquest sentit, la Comissió Europea vincula el desenvolupament del treball domèstic a l'hora d'elaborar polítiques públiques i de protecció social a objectius transversals com la conciliació de la vida laboral i familiar, la promoció de la igualtat de gènere i la resposta a reptes socials i estructurals, com l'envelliment de la població o l'augment de les necessitats de cura a domicili (Alonso et al., 2022).

Amb tot això, malgrat la seva importància objectiva, un altre factor que debilita el reconeixement social i legal del treball domèstic és la forta feminització del sector. Álvarez Cuesta (2021) defineix el sector del treball domèstic com un en el qual s'inclouen “tasques fortament marcades per una segregació sexual horitzontal, determinada pels estereotips de gènere que han atribuït, des de sempre, a les dones el rol social de les cures”. La feminització del sector, per tant, explica en gran mesura la infravaloració social i econòmica del treball domèstic i li confereix una dimensió de gènere que justifica, en aquest cas, la referència constant a “les treballadores”, en plural i femení, durant el desenvolupament d'aquest treball, ja que s'està abordant una situació social i legal amb perspectiva de gènere necessària.

³ <https://efsi-europe.eu>

En referència a estudis empírics realitzats a escala europea que confirmen aquesta realitat, Alonso et al. (2022) posen de manifest que el treball domèstic constitueix un dels sectors amb concentració femenina més elevada a la Unió Europea, especialment als països del sud, on aquest tipus d'ocupació té un pes rellevant en el mercat de treball. En el cas d'Espanya, les dades oficials de la Tresoreria General de la Seguretat Social, corresponents al mes de maig de 2021, acrediten una feminització pràcticament absoluta del Sistema Especial d'Empleats de la Llar, en el qual el 95,53% de les persones treballadores són dones, mentre que només el 4,72% de les dones afiliades al Règim General es troben enquadrades en aquest sistema especial, enfront d'un 0,21% dels homes; aquestes són dades que el mateix legislador inclou en el Preàmbul, apartat segon, del Reial decret-llei 16/2022, de 6 de setembre. Aquesta desproporció quantitativa no només confirma empíricament la concentració femenina del sector⁴, sinó que permet entendre per què qualsevol exclusió normativa que afecti específicament aquest col·lectiu té un impacte predominant sobre les dones respecte a les condicions laborals i protecció social.

Un altre factor clau que contribueix a la vulnerabilitat del sector, és la presència significativa de dones migrants a causa que el treball domèstic ha funcionat històricament com una porta d'entrada al mercat laboral per a dones d'origen estranger, especialment en contextos d'ocupació informal o poc qualificada que desemboquen en situacions d'irregularitat administrativa i economia submergida. L'Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2018) assenyala que les dones migrants ocupades en el treball domèstic es troben sovint fora de la vista dels mecanismes institucionals de control i protecció, mentre que Benito Benítez (2019) afirma que “el Parlament Europeu ha indicat que les dones migrants que accepten ocupacions temporals poc qualificats al marge del mercat de treball o treballs com a empleades domèstiques poden estar exposades a una doble discriminació, ja que, a més que sovint les seves condicions de treball són precàries i irregulars -quan no il·legals-, són més propenses a ser maltractades o sotmeses a violència o a abús sexual”.

En conseqüència dels factors exposats, la vulnerabilitat estructural del sector es manifestava en una seguretat mínima o inexistent en el lloc de treball per la naturalesa de l'àmbit on es desenvolupa, una elevada parcialitat i inestabilitat contractual, una protecció social inadequada i restringida, salaris insuficients per mantenir una vida digna, oportunitats

⁴ Com a contrast amb dades actuals, segons les estadístiques recollides a l'Informe del mercat de treball estatal de l'any 2024 realitzat pel SEPE, “analitzant la distribució de l'afiliació per sexes i règims de cotització, els homes presenten valors més alts en tots, excepte en el Sistema Especial d'Empleades de Llar, on les dones aconseguixen una representativitat del 95,69%” (SEPE, 2025).

limitades de progrés laboral, escàs nivell de drets col·lectius i absència de prevenció de riscos laborals (Álvarez Cuesta, 2021). Aquestes condicions no són fruit de disfuncions puntuals del mercat de treball sinó el resultat d'una construcció històric-cultural del treball domèstic com una activitat feminitzada i situada fora dels models tradicionals de regulació laboral per les característiques particulars del sector.

En definitiva, la vulnerabilitat estructural del treball domèstic no pot ser entesa únicament des d'una perspectiva estrictament laboral sinó que requereix una anàlisi transversal que integri la dimensió de gènere, la realitat migratòria i el context institucional en què es desenvolupa aquesta activitat per tal de comprendre l'abast real de les desigualtats que afecten les treballadores de la llar i la necessitat d'una resposta normativa específica orientada a la seva dignificació. Per consegüent, el reconeixement progressiu del valor econòmic i social del treball domèstic constitueix el punt de partida imprescindible per analitzar el règim jurídic aplicable a Espanya i les reformes introduïdes amb l'objectiu de corregir aquestes desigualtats estructurals, qüestió que s'aborda en els apartats següents.

3. RÈGIM JURÍDIC DEL TREBALL DOMÈSTIC A ESPANYA

3.1. Breu evolució històrica

L'evolució de la regulació del treball domèstic a Espanya es pot traduir, segons autores expertes en la matèria (Quintero Lima et al.) i les intencions declarades pel Govern espanyol en la legislació actual del sector, en un procés de dignificació de l'ofici, amb excusa dels factors exposats anteriorment. Malgrat que s'estima que el sector té uns orígens situats cronològicament en l'època prèvia a la civilització romana sota la configuració de l'esclavitud (García Velez, 2019), pel que incideix aquest treball, la veritable regulació substantiva comença amb la regulació civil del treball domèstic, recollit en el contracte d'arrendaments de serveis dels articles 1583 a 1587 del Codi Civil. Es pot entendre que, per la terminologia emprada (“servei de criat”, “amo” i “servent domèstic”), es tractava d'una relació marcada jeràrquicament, exclosa de l'àmbit del dret del treball i, per tant, sense garanties laborals bàsiques. Aquesta regulació sovint s'havia de complementar amb l'autonomia de la voluntat de les parts que, pel desequilibri de poder entre aquestes, la treballadora mantenia una posició vulnerable davant conductes abusives de l'ocupador (Desdentado Daroca, 2023).

El Reial decret 1424/1985, d'1 d'agost, va suposar la primera incorporació del treball domèstic a l'àmbit del dret del treball i la jurisdicció social mitjançant la creació d'una relació laboral de caràcter especial. Amb aquesta norma es fa un pas rellevant en el reconeixement jurídic del sector, en tant que es va abandonar definitivament la seva consideració exclusiva com a relació civil i va establir un marc normatiu específic aplicable a les persones treballadores de la llar. El Reial decret disposava d'una regulació mínima i una flexibilitat elevada, ja que donava preferència a la contractació temporal a través de la presumpció del contracte subscrit per un any i amb un període de prova de quinze dies, la regulació del temps de treball i del salari era poc garantista i la protecció indemnitzatòria, escassa (Desdentado Daroca, 2023).

Així mateix, cal destacar el desistiment sense causa o “ad nutum” de l'ocupador com a modalitat singular de l'extinció de la relació laboral, el fonament del qual resideix en la garantia de la llibertat personal d'ambdues parts, la llibertat de desistir de l'ocupador i la llibertat de dimitir de la treballadora. Aquesta facultat, però, no s'exercia discrecionalment sinó que estava limitada per una sèrie de condicions formals: una comunicació receptícia, sense necessitat de cap forma concreta, per tant, podia ser verbal com escrita; i la concurrència d'un preavis i posada a disposició d'una indemnització la quantia de la qual es corresponia amb la indemnització per extinció per expiració del temps convingut. Finalment, delimitaven aquesta facultat l'absència de vicis, un motiu lícit i la no vulneració de drets fonamentals⁵, així com la no admissió del desistiment sense causa per a supòsits de contractació amb duració determinada (Cueva Puente, 2005).

Pel que fa a la protecció social, la incorporació al Règim Especial del Servei Domèstic al sistema de la Seguretat Social es va produir el 1969, abans de la seva laboralització, deu anys després de la creació del Montepio Nacional del Servei Domèstic. L'accés tardà i limitat permet explicar les carències estructurals d'aquest règim, caracteritzat per una cobertura escassa, l'absència de protecció per desocupació i de contingències professionals, l'exclusió del treball considerat marginal i l'obligació de les treballadores a temps parcial, i no de l'ocupador, en matèria d'actes d'enquadrament i cotització (Desdentado Daroca, 2023).

⁵ Veure la STSJ Extremadura 383/2016, de 15 de setembre (rec. 338/2016, ECLI:ES:TSJEXT:2016:746), sobre l'extinció del contracte de treballadora embarassada per desistiment empresarial, que es va considerar nul en oferir la demandant indicis de discriminació per raó de sexe, atès que la demandant comunica a la treballadora el desistiment de la relació laboral el mateix dia que s'incorpora al seu lloc de treball una vegada finalitzada la baixa maternal.

3.2. Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar

El Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre (d'ara endavant, RD 1620/2011), substitueix el Reial decret 1424/1985 i es constitueix com la norma central en la configuració del règim jurídic actual del treball domèstic a Espanya. L'objectiu declarat al Preàmbul de la nova norma és actualitzar i sistematitzar la regulació de la relació laboral especial del servei de la llar familiar introduint determinades millores en les condicions de treball i en el reconeixement de drets per tal d'equiparar-la a la relació laboral comuna, però mantenint un règim jurídic diferenciat respecte a aquells aspectes que, per justificacions objectives i raonables, calgui mantenir.

Abans d'entrar amb l'explicació normativa de la llei, cal mencionar la influència rellevant en el legislador espanyol del Conveni número 189 de l'OIT i la Recomanació 201. Tot i que aquest conveni no va ser ratificat per Espanya fins l'any 2022, els principis que inspira, com ara el treball decent, igualtat de tracte i ampliació de la protecció laboral i social, van actuar com a referent normatiu en el procés d'elaboració del Reial decret, encara que sense desplegar efectes jurídics directes en l'ordenament intern. Concretament, el Conveni posa l'accent en la necessitat de reconèixer els drets de les treballadores a la negociació col·lectiva, a la seguretat i salut en el lloc de treball i la importància de concretar mesures relatives a la inspecció de treball per garantir un control del sector, en la mesura que sigui compatible amb la legislació nacional. Pel que fa a la Recomanació 201, aquesta complementa les disposicions del Conveni mitjançant orientacions pràctiques dirigides cap als Estats per facilitar el compliment d'aquests mandats i fomenta la professionalització i l'equiparació del sector amb la resta de treballadors i treballadores del règim comú (Desdentado Daroca, 2023).

Amb referència a l'àmbit d'aplicació, la norma delimita amb més precisió la figura de la persona ocupadora, entesa com el titular efectiu del domicili familiar o el que consti com a simple titular del domicili o del lloc de residència en la qual es presten els serveis domèstics. Així mateix, exclou expressament determinades activitats que no s'emmarquen en aquesta relació especial, com ara les prestacions de serveis a través d'empreses de treball temporal, les prestacions concertades per persones jurídiques, les relacions de cuidadors professionals i

no professionals que es regeixen per la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, les relacions concertades entre familiars (exclusió de l'art. 1.3, lletra e, ET), els treballs realitzats a títol de bona amistat, benevolència o bon veïnatge i, finalment, les relacions denominades “au-pair” (Rodríguez Iniesta, 2023).

En matèria de drets i obligacions bàsiques, Ruiz Calderón (2013) assenyala que, si bé l'estructura del nou Reial decret és bastant similar al Reial decret 1424/1985, entre les novetats legislatives s'introdueix com a font de la relació laboral els convenis col·lectius, tot i que apunta l'escassa remissió a la negociació col·lectiva. També s'estableixen drets necessaris que limiten l'autonomia de la voluntat de l'ocupador respecte les condicions de treball, com per exemple, la fixació de l'horari laboral per acord entre les parts. Per combatre la discriminació de l'accés a l'ocupació, s'autoritza la intervenció d'agències de col·locació degudament autoritzades i, en l'àmbit de la modalitat de contractació, es presumeix, de manera general, el caràcter indefinit del contracte en cas de falta de formalització escrita. En relació amb els permisos, s'estén l'aplicació dels permisos previstos a l'article 37 de l'ET i s'amplia els períodes de descans entre jornades, així com el descans setmanal, que ha de ser de trenta-sis hores consecutives.

Pel que respecta al salari, Díaz Gorfinkiel (2016) apunta a la millora de les condicions salarials a través del límit en el descompte del pagament en espècie a un 30%, amb l'obligació de no incomplir el salari mínim interprofessional. Així mateix, el legislador s'inclina a favor del manteniment de la figura de l'acomiadament per desistiment del RD 1424/1985, amb la nova exigència d'una comunicació receptícia escrita.

Malgrat els avenços en l'àmbit laboral, la dimensió de protecció social va continuar sent l'aspecte més deficitari del règim, segons la crítica doctrinal de Gala Durán (2014). En matèria de Seguretat Social, es van realitzar dos reformes clau: la Disposició addicional 39^a de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, i el Reial Decret-Llei 29/2012, de 18 de desembre, de millora de gestió i protecció social en el Sistema Especial per Empleats de la Llar i altres mesures de caràcter econòmic i social. Mentre que la Llei 27/2011 va integrar a les treballadores de la llar al Règim General de la Seguretat Social a través de la creació d'un sistema especial, el Reial Decret-Llei 29/2012 va modificar aquesta integració, amb efectes des del gener de 2013.

El plantejament sobre la creació d'un sistema especial que la Llei 27/2011 proposava va comportar que l'ocupador, és a dir, el titular de la llar familiar, passés a ser l'únic responsable de les obligacions d'afiliació, alta i cotització des de la primera hora de treball, amb independència del nombre d'ocupadors [quan la treballadora exercia el seu treball per a més d'una llar] o de la durada de la jornada. A més, s'inicia un procés progressiu d'equiparació al Règim General en matèria de cotització mitjançant un sistema de trams de bases de cotització en funció del salari, objectiu que es preveia assolir completament per a l'any 2019 (Gala Durán, 2014).

No obstant aquest plantejament, amb les reformes que introdueix del Reial Decret-Llei 29/2012 hi ha un canvi d'orientació en matèria d'enquadrament i cotització que, segons Gala Durán (2014), suposen un retrocés. Aquesta norma incorpora una classificació de les treballadores de la llar entre empleades a temps complet i empleades a temps parcial amb menys de 60 hores mensuals per ocupador, on aquestes últimes podien assumir directament l'afiliació, alta, baixa i variacions de dades i l'ingrés de la cotització pròpia i la corresponent a l'ocupador, si existia acord entre ocupador i empleada. És a dir, mentre que per a les empleades a temps complet l'únic responsable en matèria d'afiliació, alta i cotització era l'ocupador, per a les empleades a temps parcial se'ls aplicava un model que es fomentava en la lògica del sistema de l'antic Reial decret 1424/1985. El Govern espanyol va justificar aquesta reforma recolzant-se en l'existència de problemes de gestió i funcionament del sistema especial per als titulars de les llars familiars, els quals no tenen condició d'empresaris, durant el primer any d'aplicació.

Per tant, Gala Durán (2014) assenyala que aquest canvi facilita la gestió a l'ocupador, però la prioritització de simplificar la càrrega administrativa dels ocupadors sense valorar prèviament l'impacte en la protecció social de les treballadores de la llar es tradueix en una recessió en matèria de Seguretat Social del sector, ja que el torna a situar en una posició inferior respecte a la resta de treballadors per compte d'altri i incrementa el risc que les treballadores optin per eludir cotitzar i per desenvolupar la seva feina en una modalitat informal.

En conjunt, com a conclusió obtinguda d'un breu anàlisi de la crítica que elabora la doctrina, autors com Gala Durán (2014) i Desdentado Daroca (2023) reconeixen el progrés normatiu que ha experimentat el sector des de la regulació que formulava l'antic Reial decret

1424/1985, però adverteixen que les modificacions són insuficients, especialment, en l'abast de l'acció protectora. Declaren que, malgrat el reconeixement a les treballadores de cobertures com la incapacitat temporal o el subsidi per maternitat, la rellevància pràctica de les exclusions és encara més eminent ja que, tant el RD 1620/2011 com les posteriors reformes en matèria de Seguretat Social, han ignorat completament l'accés a la prestació per desocupació o a la cobertura del Fons de Garantia Salarial i han deixat de banda altres matèries laborals com ara la qüestió de la no aplicació la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) al sector i diferents obligacions empresarials que garanteixen drets mínims a la resta de treballadors per compte d'altri com ho és l'obligació empresarial de registre horari.

3.3. Reial decret-llei 16/2022, de 6 de setembre, per a les millores de les condicions de treball i Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar, i Reial Decret 893/2024, de 10 de setembre, per el qual es regula la protecció de la seguretat i salut en l'àmbit del servei de la llar familiar

L'aprovació del Reial decret-llei 16/2022 (d'ara en endavant, RDL 16/2022), de 6 de setembre, suposa un punt d'inflexió en el procés del reconeixement jurídic de les treballadores al servei de la llar, en tant que aborda de manera directa algunes de les principals mancances històriques del Sistema Especial per a Empleats de la Llar. Des d'un punt de vista sistemàtic, aquesta reforma respon a una combinació de factors jurídics interns i comunitaris, tenint en compte que s'introdueix en un context postpandèmic i marcat per la feminització gairebé absoluta del sector. Així, la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 24 de febrer de 2022, assumpte C-389/20, s'estableix com a pressió normativa per adaptar l'ordenament espanyol als estàndards europeus sobre igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social, principi recollit en la Directiva 79/7/CEE.

En aquesta decisió, el Tribunal de Luxemburg analitza, amb motiu d'una qüestió prejudicial elevada pel Jutjat del Contenciós-Administratiu número 2 de Vigo, la històrica exclusió al dret a la prestació per desocupació i conclou que la regulació espanyola del 2011 constitueix una discriminació indirecta per raó de sexe, atès que el col·lectiu afectat està integrat majoritàriament per dones, dades que la mateixa Tresoreria General de la Seguretat Social

facilita al Tribunal⁶. En conseqüència, es va confirmar que l'ara derogat article 251 d) Llei General de la Seguretat Social (d'ara endavant, LGSS) introduïa un desavantatge diferencial per a les treballadores al servei de la llar i l'Estat espanyol va argumentar l'exclusió de la prestació basant-se, principalment, en les dificultats de l'actuació de la inspecció laboral dins dels domicilis particulars, l'increment de costos de contractació i la condició no empresarial dels ocupadors, justificacions que el Tribunal va considerar incoherents i desproporcionades al fi legítim que pretenia invocar l'Estat espanyol i, per tant, va declarar la no conformitat de la legislació nacional a la Directiva 79/7/CEE (Quintero Lima, 2022).

Amb aquestes circumstàncies, l'ordenament espanyol es va veure obligat a presentar el RDL 16/2022 com a resposta legislativa immediata i, alhora, com el vehicle per donar compliment efectiu a les obligacions derivades de la Directiva 79/7/CEE i del Conveni núm. 189 OIT, finalment ratificat per l'Estat espanyol el 2022. Per tant, la finalitat de la norma no és altre que "l'equiparació de condicions [laborals] i l'eliminació d'aquells tractaments diferencials i injustificats que generen un desavantatge concret en els termes requerits tant per la normativa antidiscriminatòria de la Unió Europea com pel Conveni 189 de l'OIT, i assegurar un règim jurídic coherent i complet" per al col·lectiu de treballadores al servei de la llar (Preàmbul del RDL 16/2022).

Quintero Lima (2022) sintetitza el contingut de la reforma en la reformulació de quatre blocs normatius: la prevenció de riscos laborals en l'àmbit del servei a la llar, l'eliminació de l'extinció contractual per lliure desistiment, l'extensió de cobertura del Fons de Garantia Salarial i la forma contractual i la informació sobre les condicions laborals acordades. D'aquesta manera, es reforcen drets per a les treballadores i, simultàniament, es defineixen amb més precisió les obligacions de les persones ocupadores.

3.3.1. Prevenció de riscos laborals en l'àmbit del servei a la llar

Una de les primeres modificacions que destaca Quintero Lima (2022) és la supressió de l'exclusió de les treballadores de la llar de l'àmbit d'aplicació de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals (d'ara en endavant LPRL). Amb el RDL 16/2022 s'elimina aquesta exclusió mitjançant la supressió de l'anterior article 3.4 LPRL i s'introdueix una

⁶ El 2021, dels 384.175 treballadors i treballadores inclosos en el Sistema Especial per a Empleats de la Llar, el 95,53% eren dones envers el 4,47% dels homes (paràgraf 45, STJUE, de 24 de febrer de 2022, CJ v. TGSS, C-389/20. El 2024, segons el SEPE, el 95,69% de l'ocupació en el sector és predominat per dones (SEPE, 2025), prolongant-se aquesta tendència de constituir un sector fortament feminitzat.

disposició addicional perquè, mitjançant desenvolupament reglamentari, es garanteixi un nivell de protecció equivalent al de qualsevol altra persona treballadora.

Aquest desenvolupament arriba amb el Reial decret 893/2024 (d'ara en endavant, RD 893/2024), de 10 de setembre, pel qual es regula la protecció de la seguretat i la salut en l'àmbit del servei de la llar familiar, sent la primera norma de rang reglamentari que ordena de manera específica la seguretat i salut en l'ocupació de la llar. L'article 1.2 estableix que la prevenció de riscos en aquesta relació laboral especial es regirà "exclusivament" pel que preveu aquest reglament, cosa que li confereix una vocació de plenitud i d'autosuficiència normativa, limitant l'aplicació supletòria de la resta de normativa preventiva general.

No obstant, García González (2025) identifica com a nota distintiva d'aquest nou règim una "retòrica normativa" per referir-se al fet que el RD 893/2024 reproduïx en gran mesura el llenguatge i l'estructura de la LPRL, però, sota denominació idèntiques, amaga continguts menys exigents que els previstos amb caràcter general, generant així una sensació d'aproximació al règim comú que no es correspon plenament amb la realitat normativa. Pel que fa al contingut material del dret a una protecció eficaç, el RD 893/2024 declara, en línia amb l'article 14 LPRL, un conjunt de drets específics d'informació, formació, participació directa, paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i vigilància de la salut, així com el correlatiu deure de seguretat de la persona ocupadora.

Tanmateix, el reglament introdueix adaptacions importants: per exemple, exclou la figura de la representació col·lectiva i preveu que sigui la mateixa treballadora qui exerceixi directament els drets d'informació i participació, i configura la formació i la vigilància de la salut amb una marcada dimensió pública, de manera que una part substancial d'aquestes obligacions recau sobre els poders públics i no sobre les llars ocupadores⁷. Aquesta col·lectivització parcial del deure de seguretat es justifica per la naturalesa no empresarial de la persona ocupadora i per evitar que el compliment de les obligacions preventives es tradueixi en una càrrega econòmica desproporcionada que incentivi l'economia submergida (García González, 2025).

⁷ Veure Disposicions addicionals primera, tercera i quinta del RD 893/2024.

3.3.2. Eliminació de l'extinció contractual per lliure desistiment

La figura del desistiment “ad nutum”, una facultat per a posar fi al contracte sense al·legar causa específica de la persona ocupadora, típica dels models de regulació anteriors, s’elimina i se substitueix per un sistema d’extinció que es basa en causes objectives més definides, justificades i recollides a l’article 11.2 del RDL 16/2022. La primera causa es fonamenta en una reducció d’ingressos familiars o creixement de la despesa familiar per circumstància sobrevinguda; la segona causa es tracta d’una eventual alteració substancial que es pugui produir en les necessitats familiars que originin el fet de prescindir dels serveis de la persona treballadora; i l’última causa fa referència al comportament de la persona treballadora que fonamenti la pèrdua de confiança de la persona ocupadora.

Quintero Lima (2022) crítica aquesta última causa com la menys objectiva, ja que “entre les causes d’acomiadament disciplinari regulat estatutàriament ja es troben el comportament de la persona treballadora [mala fe, abús, de confiança, etc.] que habilitant un acomiadament disciplinari”. De la mateixa manera, l’autora valora aquest nou sistema que permet reduir la discrecionalitat unilateral de l’ocupador i s’introdueix un cert estàndard de causalitat i proporcionalitat en la ruptura del contracte.

3.3.3. Forma contractual i informació sobre les condicions laborals acordades

La següent novetat que introdueix el RDL 16/2022 és l’obligació de transparència de l’entorn laboral complet de l’ocupador, que es tradueix en el dret de la treballadora a la plena informació sobre les condicions de treball que no constin en el contracte escrit, com ara, el temps de treball i presència, descansos, salari en espècie i eventuais complements salarials o bé, condicions del gaudiment de vacances i la data d’aquestes, ja que és comú que, a falta d’aquesta concreció, es donin processos judicials amb motiu de reclamacions de quantitats o per acomiadaments a causa de l’ambigüitat contractual⁸.

⁸ Veure la STSJ de la Comunitat Valenciana 2010/2016, de 29 de setembre (rec. 961/2016, ECLI: ES:TSJCV:2016:4865), sobre un ocupador que pretén demandar la treballadora per absència injustificada sense autorització per un període prolongat, quan aquesta estava de vacances. La treballadora reclama improcedència de l’acomiadament disciplinari i quantitats per salaris no abonats durant el període vacances.

3.3.4. Novetats en protecció social: la inclusió a la prestació per desocupació i l'extensió de cobertura del Fons de Garantia Salarial

La línia doctrinal de múltiples autors, especialment de Quintero Lima (2022), insisteix que el nucli de la reforma és la correcció de l'exclusió de la protecció per desocupació, declarada discriminatòria, com s'ha vist, per la STJUE C-389/20. Per tal causa, el RDL 16/2022 introdueix l'obligació de cotització per desocupació per a les persones treballadores al servei de la llar i per a les persones ocupadores i, d'aquesta manera, s'obre l'accés a la prestació i el subsidi d'atur, alineant aquest col·lectiu amb la resta de treballadors i treballadores per compte d'altri. Per tant, es deroga l'article 251 d) LGSS i s'afegeix un nou paràgraf 8 en l'article 267.1 a) LGSS que recull aquesta nova situació legal de desocupació i s'estableix com a condició indispensable per al reconeixement de la prestació l'extinció del contracte de les treballadores al servei de la llar de conformitat amb les disposicions de l'article 11.2 RD 1620/2011 (Rodríguez Iniesta, 2023).

En la disposició addicional segona del RDL 16/2022, en relació amb les modificacions de l'obligació de la cotització per desocupació, s'han creat noves responsabilitats d'enquadrament, amb la finalitat de fer responsable a la persona ocupadora, en qualsevol cas, al marge del nombre d'hores contractades, de l'alta de la treballadora i de l'ingrés en el context del sistema especial de seguretat social de les contribucions de les quals totes dues parts són responsables. La norma també ajusta el règim de cotització del Sistema Especial per a Empleats de la Llar a partir del reordenament de bases i tipus per integrar de forma més coherent el sistema especial en el règim general i la previsió de bonificacions i reduccions de quotes modulades en funció de la renda i necessitats de cura de les famílies ocupadores, per minimitzar l'efecte de l'augment de costos en la contractació i no incentivar l'economia submergida (Quintero Lima, 2022).

Pel que fa a la incorporació del col·lectiu en l'àmbit del Fons de Garantia Salarial (FOGASA), l'exposició de motius de la reforma apunta que l'exclusió del sector també suposa una distinció de tracte no justificada pel fet que, avui dia, les unitats familiars poden declarar-se insolvents mitjançant la Llei 25/2015, de 28 de juliol, de mecanisme de segona oportunitat, reducció de la càrrega financera i altres mesures d'ordre social. Addicionalment, la Recomanació número 201 de l'OIT compromet als Estats a protegir els crèdits laborals en cas d'insolvència o de defunció de la persona ocupadora respecte a les treballadores. D'aquesta manera es consolida l'obligació de cotització de les persones ocupadores i, de

l'altra banda, es garanteix que les treballadores disposin d'una garantia mínima sobre salaris i indemnitzacions impagats amb motiu d'insolvència o concurs de la família que contracti (González Martínez, 2023).

4. IMPACTE DEL RDL 16/2022 EN LA PROTECCIÓN DE LES TREBALLADORES DE LA LLAR

4.1. Consideracions metodològiques prèvies

L'anàlisi de l'impacte del Reial decret-llei 16/2022 en la protecció de les treballadores al servei de la llar familiar presenta una dificultat metodològica inicial: el caràcter recent de la reforma i, en conseqüència, l'absència d'una consolidació jurisprudencial plenament assegurada que permeti extreure conclusions exactes. Tanmateix, és precisament aquesta proximitat temporal la que justifica l'examen de la pràctica judicial posterior a l'entrada en vigor de la norma, atès que és en l'aplicació jurisdiccional on pot valorar-se si l'equiparació formal proclamada pel legislador es tradueix efectivament en una millora real de les garanties del sector.

D'aquesta manera, aquest apartat adopta com a eix metodològic una anàlisi jurisprudencial de resolucions dictades en l'ordre social amb posterioritat al setembre del 2022. La selecció de sentències no respon a un criteri quantitatiu o exhaustiu, sinó qualitatiu, prioritzant aquells pronunciaments que aborden de manera directa les principals modificacions introduïdes per la reforma: la nova configuració de les causes d'extinció contractual, la incorporació efectiva a la prestació per desocupació, l'extensió de la cobertura del Fons de Garantia Salarial i la progressiva integració del sector en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.

L'estructura de l'anàlisi s'organitza en dos grans blocs, la protecció laboral i la protecció social, amb la finalitat de distingir, d'una banda, les garanties vinculades a l'estabilitat en l'ocupació i a les condicions de treball i, de l'altra, les relatives a l'acció protectora del sistema de Seguretat Social. Aquesta diferenciació permet examinar amb més precisió si la reforma està causant una equiparació substancial respecte al règim laboral comú o si, per contra, encara persisteixen discrepàncies funcionals derivades de la naturalesa específica de la relació laboral especial. L'objectiu és analitzar els criteris interpretatius que s'estan consolidant en la pràctica judicial, identificar possibles controvèrsies en l'aplicació normativa

i valorar fins a quin punt la reforma ha contribuït a reduir la vulnerabilitat estructural del sector.

4.2. Protecció laboral

Com s'ha vist, el RDL 16/2022 es presenta com un instrument d'equiparació progressiva amb el règim laboral comú i per a complir aquest objectiu, una de les mesures que planteja és la reformulació de les causes d'extinció contractuals específiques d'aquesta relació especial i la consegüent supressió del desistiment empresarial ad nutum. Aquest model anterior es caracteritzava per la facultat unilateral de desistiment de la persona ocupadora, que permetia precisament l'extinció del contracte sense necessitat d'al·legar causa específica, tot i que estava condicionada a determinades garanties formals i indemnitzatòries. Tal configuració ha estat objecte de crítica doctrinal reiterada, en considerar-se que generava un dèficit de protecció respecte del règim laboral comú⁹.

L'article cinquè, apartat tres, de la norma elimina expressament aquesta figura i introdueix tres causes objectives per a procedir a l'extinció contractual: la disminució d'ingressos o increment de despeses de la unitat familiar, alteració substancial de les necessitats que van justificar la contractació i el comportament de la persona treballadora que fonamenti la pèrdua de confiança.

A la sentència del TSJ d'Astúries 1557/2024, de 8 d'octubre (rec. 1168/2024, ECLI: ES:TSJAS:2024:2371), el litigi se centra en la qualificació jurídica de l'extinció contractual comunicada per l'ocupadora, que al·lega disminució d'ingressos i alteració substancial de les necessitats¹⁰ de la contractació arran de la jubilació forçada de l'ocupadora, mentre que la treballadora argumenta acomiadament improcedent. El tribunal enfoca el nucli de la qüestió en la suficiència de la justificació aportada més que en la invocació formal de la causa, com ara el preavís de forma escrita o la posada a disposició de la indemnització, formalitats que en el cas es veuen satisfetes. De tal manera, el TSJ d'Astúries confirma la sentència de primera

⁹ Ayala del Pino (2019) indica que “el desistiment és més avantatjós per a l'empresari, ja que la indemnització a pagar és menor, tot i que immediata”, mentre que Quintero Lima (2022) assenyala que aquest tipus de facultat extintiva unilateral ha portat generant un desequilibri contractual evident des de les primeres regulacions.

¹⁰ En aquest mateix sentit, la STSJ de Galicia 4786/2025, de 23 d'octubre (rec. 2361/2025, ECLI: ECLI:ES:TSJGAL:2025:6830), el tribunal considera com a modificació substancial de les necessitats de la unitat familiar l'ingrés de l'ocupadora en una residència a causa de l'empitjorament del seu estat de salut i la necessitat de cures més específiques i constants. Novament, és necessari la correcta al·legació de causa extintiva, comunicació escrita i simultània posada a disposició de la indemnització per a procedir a l'extinció contractual específica d'aquesta relació especial.

instància en considerar que “la jubilació [de l’ocupadora] ha suposat una important disminució d’ingressos, més temps per realitzar les tasques de la llar i gran part de l’any passarà [a residir] al domicili que fins aleshores havia estat la seva segona residència” (FJ tercer) i que la comunicació escrita d’aquestes motivacions enviada a través de burofax amb vint dies d’antelació amb simultània posada a disposició de la indemnització corresponent a dotze dies de salari per any treballat, són conformes a dret.

En aquest supòsit, el tribunal no dona la raó a la treballadora, qui pretenia al·legar vulneració de l’article 49 de l’Estatut dels Treballadors (ET) i indefensió causada per l'emissió de tres cartes d’acomiadament, fet rellevant per a aquesta anàlisi. En els antecedents de fet, l’ocupadora fa arribar fins a tres comunicacions escrites, sempre deixant l’anterior sense efecte i mantenint a la treballadora en situació d’alta en la Seguretat Social, per motiu de desconèixer quina modalitat d’extinció contractual concreta procedia en la seva situació, és a dir, s’observa una confusió entre la pertinència d’aplicació de l’article 49.1 ET i l’article 11 RD 1620/2011 per part de l’ocupadora que es trasllada, en conseqüència, a la treballadora.

En aquest context, és rellevant la decisió del TSJ de la Comunitat Valenciana en la sentència 2970/2025, d’11 de novembre (rec. 1678/2025, ECLI: ES:TSJCV:2025:4231), la qual aclareix la distinció entre l’acomiadament improcedent i l’extinció específica per al servei de la llar i quan procedeix a l’aplicació de cada un d’aquests règims. La disputa tracta sobre un ocupador que, arran de la seva situació d’incapacitat temporal, comunica a la treballadora extinció contractual a causa de disminució d’ingressos així com la modificació de les necessitats de la unitat familiar. La treballadora al·lega acomiadament improcedent i, per tant, el tribunal fa un examen avaluador del règim especial de l’article 11 RD 1620/2011 i, posteriorment, del règim general de l’article 52 i 53.1 a), sobre l’acomiadament objectiu per causes econòmiques i les seves condicions.

El tribunal indica que l’article 11.1 RD 1620/2011 estableix la possibilitat d’extinció de la relació laboral a partir d’una remissió a l’article 49.1 ET, quan sigui compatible aquesta previsió general amb les especialitats del servei a la llar. No obstant això, l’apartat 2 de l’article 11 RD 1620/2011 estableix que, “sense perjudici de l’anterior” [art. 11.1], la relació laboral es podrà extingir per les tres causes específiques amb simultània comunicació escrita, indicant inequívocament la voluntat de desistir i clarament la causa concreta que motiva aquesta voluntat, i la posada a disposició de la indemnització corresponent a la treballadora. En cas de no compliment d’aquests requisits recollits en l’article 11.3 RD 1620/2011, es

presumirà que l'ocupador ha optat per al règim extintiu general de l'ET i no per l'especial. Seguidament, el tribunal observa que la redacció d'aquest article 11.3 “comporta una exigència en la concreció de la causa igual prevista per a l'acomiadament objectiu” (FJ segon) i es remet a jurisprudència consolidada del Tribunal Suprem en aquest àmbit i recorda que “no és únicament una causa abstracta la que ha d'expressar-se en la carta d'acomiadament, sinó també la causa concreta i pròxima motivadora de la decisió extintiva” (FJ dos) per tal d'evitar indefensió a la treballadora i aquesta pugui impugnar adequadament, aportant els mitjans de prova adequats.

Malgrat tot, el TSJ de la Comunitat Valenciana no contempla un acomiadament “basat en causes econòmiques o disciplinari, sinó en aplicació de la normativa específica que regeix aquesta relació laboral i que expressament indica” (FJ segon) tres raons específiques en les quals l'ocupador pot subsumir la seva situació personal, no sent suficient la reproducció literària exacta dels apartats a) i b) de l'article 11.2 RD 1620/2011 sense profunditzar en la justificació de l'extinció¹¹. En conclusió, quan es tracti d'una finalització de la relació laboral especial, prima l'aplicació de l'article 11.2 RD 1620/2011 per contemplar justificacions adequades a la naturalesa del servei a la llar i les necessitats familiar, i, de manera supletòria i quan sigui compatible amb les especialitats del servei a la llar es podrà acomiadar via article 49. 1 ET, a desgrat de l'ordre de narració de la norma. El tribunal precisa que quan no es compleixin els requisits formals de l'article 11 RD 1620/2011 ens trobem, perquè així ho imposa la llei, davant un acomiadament amb les conseqüències que això implica, que és el dret a percebre una indemnització de 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12 mensualitats, que en el cas analitzat es tradueix en un acomiadament improcedent.

Més controvertida resulta la causa relativa a la pèrdua de confiança, que és objecte de control en la STSJ de Madrid 577/2024, de 12 de setembre (rec. 304/2024, ECLI: ES:TSJM:2024:10538). El conflicte comença amb la sol·licitud escrita, efectuada el vint de gener de 2023, de la treballadora a l'ocupadora d'un permís no retribuït de dues setmanes per poder absentar-se amb la finalitat de dur a terme unes pràctiques formatives en una residència d'avis, per després sol·licitar una baixa voluntària per al mes de febrer amb la intenció de tornar al lloc de treball al març. No obstant això, el catorze de febrer la treballadora torna a

¹¹ L'ocupador en la comunicació de cessament, a part de reproduir el tenor literal de la norma, només aclara que es troba en una situació de baixa per incapacitat temporal, no especificant disminució d'ingressos a la treballadora i tampoc determina quina és la alteració substancial de les necessitats familiars, malgrat que en la presentació del recurs introdueix com a nous fets el diagnòstic de trastorn autista del seu fill i noves despeses en tractaments per a aquest; de nou, el tribunal estableix que aquest factor no va ser consignat en la comunicació d'extinció.

emetre una comunicació escrita a l'ocupadora amb la intenció de deixar sense efecte la sol·licitud de baixa voluntària. Al març, l'ocupadora notifica la treballadora l'extinció del contracte al·legant pèrdua de confiança, posa a la seva disposició la indemnització corresponent, la liquidació i una indemnització addicional en compensació per manca de preavís.

Respecte a les causes que motiven la pèrdua de confiança es troben i) gravacions realitzades amb telèfon mòbil per la treballadora a l'ocupadora i el seu marit, faltant als deures de bona conducta i bona fe, ii) falta de coherència i honestat en les manifestacions de la treballadora relatives a les seves intencions de finalitzar la relació laboral, fet que "ha comportat greus danys i perjudicis a l'ocupadora i terceres persones en veure's obligada [l'ocupadora] a iniciar processos de contractació, iii) donats els antecedents de la treballadora en l'entorn familiar en situacions de conflicte, l'ocupadora i el seu marit han perdut la confiança que la treballadora, davant el recent conflicte sorgit en la llar, sàpiga dirigir-se bé en aquesta situació amb nens petits, donada la necessitat de confiança plena en la persona que està a càrrec dels seus fills" (FJ segon) falsedat en les declaracions de la treballadora de la llar en relació amb la seva pròpia documentació.

El tribunal, a conseqüència de la concreció dels motius de la pèrdua de confiança, tot i que els motius i) i iv) no es van provar, entén que "concorre la pèrdua de confiança per l'al·legat en el motiu tercer de la carta, tenint en compte el fet que es tracta d'una relació tan íntima com és la cura dels fills menors d'edat, a causa dels motius que van donar lloc a la sol·licitud de permís no retribuït i baixa voluntària" (FJ segon). Així mateix:

La sol·licitud de permís no retribuït era per a realitzar un curs en una residència d'ancians, per la qual cosa no és difícil connectar el curs i la baixa amb la intenció, justament, d'una vegada fet el curs..., deixar el lloc de treball que vincula la treballadora amb la demandada [l'ocupadora] (FJ segon).

En conjunt, per a la interpretació d'aquesta causa concreta d'extinció contractual no és incondicional acreditar un incompliment greu i culpable per part de la treballadora, sinó que resulta suficient detallar el fet objectiu que fonamenta la falta de confiança de la part ocupadora. En aquesta mateixa línia, la STSJ de Madrid 711/2024, de 23 de juliol (rec. 171/2024, ECLI: ES:TSJM:2024:9940), recull com a causes objectives sobre la pèrdua de confiança les faltes de puntualitat en l'inici de jornada, l'abandonament del lloc de treball

abans de la finalització de la jornada, la prestació de serveis de forma continuada quan l'acord inicial i mantingut sempre és el descans d'una hora, la sol·licitud de gaudi de vacances en 2023 en període diferent de l'habitual sense respectar el preavis de dos mesos establert per la llei, o bé, canvis d'actituds sobtats de la treballadora que afectin negativament la relació laboral, que en el cas que ocupa la sentència, el canvi de conducta de la treballadora es dona amb motiu de la negativa per part de l'ocupador a accedir a autoritzar-la un permís per a absentar-se al lloc de treball durant els matins amb la finalitat de realitzar unes pràctiques formatives vinculades a estudis cursats per la treballadora (FJ tercer), factor similar al de la STSJ de Madrid 577/2024, de 12 de setembre.

Pel que fa a la tendència del legislador cap a una exigència més elevada en la transparència i concreció dels elements essencials de la relació laboral, com ara la jornada de treball o les condicions econòmiques pactades, es pot exemplificar la coherència d'aquesta necessitat a partir de les sentències del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia 177/2023, de 25 de gener (rec. 1352/2022, ECLI: ES:TSJAND:2023:1603), i del Tribunal Superior de Justícia de Madrid 950/2024, de 17 de desembre (rec. 150/2025, ECLI: ES:TSJM:2025:15938).

En la STSJ d'Andalusia 177/2023, malgrat que el recurs s'inadmet per la falta de compliment de requisits formals respecte a la normativa processal, la treballadora planteja una demanda en concepte de reclamacions de quantitats per mensualitats no satisfetes, compensació per vacances no gaudides, festius i hores extraordinàries. En primera instància s'estima parcialment la demanda i només es condemna a l'ocupador a diferències salarials pel període de gener a juliol, salaris complets del mes d'agost i quatre dies de setembre, no quedant acreditades les hores extraordinàries i festius treballats per la inexistència d'un registre de jornada i la dificultat d'acreditar les hores efectivament treballades.

Així mateix, en la STSJ de Madrid 950/2024 la treballadora pretén una reclamació de quantitat en conceptes de diferències salarials i parts proporcionals de pagues extraordinàries i vacances. En aquest cas, no només es desestimen les pretensions en primera instància, sinó que el Jutjat de lo Social considera que no existia relació laboral especial ja que, essencialment, no es va constatar ni jornada ni horari de la treballadora, elements decisius a l'hora de provar salaris i diferències salarials reclamades. La treballadora, en qualitat de recurrent, al·lega en el seu únic motiu de recurs que:

La relació laboral, per les seves característiques especials, és difícil de provar i que aquesta és l'única prova de la qual disposava [una gravació de so], en la qual es podria comprovar, segons assenyala, que estava treballant a la llar de la demandada com a servei domèstic, en un xalet propietat de l'ocupadora i fent tasques de neteja de la casa, jardí i cura dels gossos (FJ segon).

A més, la sentència de primera instància estableix que “no s'aporta ni el contracte de treball ni nòmines i que en l'informe de la vida laboral no figura la demandant com a treballadora per compte de la demandada” (FJ segon). L'única prova aportada per la treballadora és una reproducció de so que s'inadmet per no aportar la transcripció exigida a l'art. 382.1 LEC, ni tampoc fa constar l'autoria, la data o identitat de la persona intervinent, per tant, no es pot vincular la gravació amb l'ocupadora. El TSJ de Madrid confirma aquest raonament i disposa que:

En tot cas, ni tan sols consten les condicions essencials de la relació laboral que se sosté que va existir, perquè com assenyala la sentència recorreguda, no s'indica en la demanda ni la jornada ni l'horari que hipotèticament realitzaria la treballadora, i això impediria l'estimació d'aquesta, perquè versa sobre diferències salarials, part proporcional de pagues extres i vacances (FJ segon).

En l'auto del Tribunal Suprem de 22 d'octubre de 2024, amb número de recurs 672/2024 (ECLI: ES:TS:2024:12948A), la controvèrsia principal versa en la interpretació del temps de treball d'una treballadora al servei de la llar en règim de pernoctació al domicili de l'ocupadora, en consideració al temps de presència i disponibilitat durant el descans nocturn. S'ha de tenir present que el deure de transparència contractual s'estén a la duració i distribució dels temps de presència pactats, així com el sistema de retribució o compensació d'aquests, segons l'article 5.4 b) RD 1620/2011. En primera instància s'estima parcialment la demanda de la treballadora en concepte de reclamació de quantitat i en recurs de suplicació s'estima parcialment el recurs, ja que el TSJ de la Comunitat Valenciana interpreta l'arribada al domicili de l'ocupadora a les 20 hores i l'abandonament d'aquest a les 8 hores del dia següent com a temps a disposició de l'ocupadora. En cassació, l'ocupadora al·lega que la treballadora no es trobava a la seva disposició perquè part d'aquest temps el transcorria dormint, sense necessitat d'assistència i cures, no obstant això, el Tribunal Suprem considera que no concorre contradicció i inadmet el recurs de cassació i declara la fermesa de la sentència del TSJ de la Comunitat Valenciana.

El factor comú que comparteixen aquestes resolucions és la dificultat probatòria en aquest àmbit, sobretot pel que fa a la jornada laboral per tal de demostrar les hores de treball efectiu i, en qualsevol cas, l'existència de la relació laboral especial. Respecte a la forma del contracte en aquest sector, l'article 5 RD 1620/2011 estableix, en primer lloc, una remissió a l'Estatut dels Treballadors en quant la forma; en segon lloc, estableix que “excepte prova en contra, a falta de pacte escrit, el contracte de treball es presumirà concertat per temps indefinit i a jornada completa”; i, finalment, a l'apartat quart s'estableix aquest deure d'informació sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral, introduït per la reforma de 2022. Tanmateix, l'anàlisi de la pràctica judicial permet plantejar fins a quint punt aquesta exigència de transparència es materialitza de manera efectiva.

De les tres resolucions exposades s'observa que la relació laboral es desenvolupa sense un contracte escrit o amb una formalització mínima, fet que dificulta la determinació posterior dels drets i obligacions de les parts. Aquesta situació suggereix que, malgrat l'existència formal d'un deure d'informació contractual, el seu compliment pot resultar difícil d'apreciar en la pràctica. A diferència d'altres obligacions empresarials més fàcils de verificar, les obligacions de l'article 5.4 RD 1620/2011 presenten un caràcter relativament flexible, la qual cosa pot contribuir al fet que, en determinats contextos, es percebi com una exigència menys rigorosa des del punt de vista probatori. Com a conseqüència, quan sorgeixen controvèrsies judicials, sobretot en concepte de reclamacions de quantitats, la treballadora sovint es troba en una posició especialment complexa per acreditar elements essencials de la relació laboral.

Davant aquesta problemàtica probatòria, cal fer especial menció a la sentència del TSJ de Galicia 265/2026, de 21 de gener (rec. 4408/2025, ECLI: ECLI:ES:TSJGAL:2026:390), on es resol un recurs de suplicació en el qual la treballadora pretén la revisió dels fets provats declarats en primera instància. En concret, la sentència d'instància havia establert que la treballadora percebia un salari mensual de 793,80 euros i que la relació laboral es desenvolupa a temps parcial, amb una jornada de 24 hores setmanals. Mitjançant la sol·licitud de revisió dels fets provats, la recurrent pretén substituir aquesta configuració per una altra realitat en la qual la prestació laboral s'hauria desenvolupat a jornada completa, amb una dedicació de 40 hores setmanals i un salari mensual de 1.323 euros. Aquesta modificació resulta especialment rellevant per la seva incidència directa en la quantificació de les

conseqüències econòmiques derivades de l'acomiadament improcedent declarat en primera instància.

A aquests efectes, la treballadora denuncia la infracció de l'article 5 RD 1620/2011, sostenint que l'absència de contracte signat, la manca d'acreditació formal de la jornada parcial i la inexistència de registre horari o d'altres elements documentals haurien de conduir a l'aplicació de la presumpció de jornada completa prevista a l'article 5.2 RD 1620/2011, en relació amb els articles 8 i 12 de l'Estatut dels Treballadors (ET). En suport d'aquesta tesi, invoca la jurisprudència del Tribunal Suprem que reconeix l'aplicació automàtica de la presumpció de jornada completa en aquells supòsits en què el contracte a temps parcial no s'ha formalitzat per escrit, amb la corresponent inversió de la càrrega de la prova (FJ tercer).

Tanmateix, el TSJ rebutja aquesta argumentació i precisa que la jurisprudència invocada no resulta aplicable al cas analitzat. Segons exposa el tribunal, en el present supòsit la sentència d'instància ha fixat expressament tant la jornada com el salari de la treballadora després d'una valoració raonada del conjunt de la prova practicada, incloent-hi la documental obrant en actuacions i les declaracions efectuades en l'acte del judici. Aquesta valoració ha permès a l'òrgan judicial assolir la convicció que la prestació laboral es desenvolupa amb una jornada de 24 hores setmanals. Per aquest motiu, el tribunal assenyala que “no ens trobem davant un buit probatori que obligui a activar una presumpció legal com a mecanisme substitutiu de la prova, sinó davant un supòsit en el qual l'òrgan judicial ha exercit plenament la seva funció de valoració conforme a les regles de la sana crítica” (FJ tercer).

D'acord amb aquest raonament, la presumpció de jornada completa prevista a l'article 5.2 RD 1620/2011 i als articles 8 i 12 de l'ET no opera de manera automàtica, sinó que té caràcter *iuris tantum* i actua principalment en aquells supòsits en què existeix un buit probatori respecte de la jornada realment prestada. Quan l'òrgan judicial ha pogut determinar els fets rellevants a partir de la prova practicada en el procés, la presumpció legal no substitueix la funció jurisdiccional de valoració de la prova. En conseqüència, l'absència de contracte signat o de determinats instruments documentals no comporta necessàriament la declaració d'una jornada completa si el jutge ha pogut establir l'existència d'una jornada parcial a partir del conjunt dels elements probatoris disponibles.

Aquest plantejament posa de manifest que, en absència de mecanismes objectius de control de la jornada, la determinació del temps de treball sovint acaba depenent d'una reconstrucció

probatòria complexa basada en indicis o declaracions de les parts. Per tant, l'article 5 RD 1620/2011 constitueix un dels preceptes més problemàtics en l'aplicació pràctica de la relació laboral especial del servei de la llar familiar. Tot i que l'apartat primer remet a la jornada de 40 hores setmanals de l'Estatut dels Treballadors, la realitat del sector es veu distorsionada per la coexistència de tres figures que sovint es confonen en la pràctica litigiosa: el treball efectiu, els temps de presència i els temps de pernoctació (en el cas de les treballadores internes).

L'autèntica dificultat principal resideix en l'article 9.2 RD 1620/2011, que permet pactar temps de presència, fins a un màxim de 20 hores setmanals de mitjana mensual, sota la premissa que la treballadora està a disposició de l'ocupador però sense acomplir una activitat laboral directa. Aquesta figura, lluny de ser una excepció, s'ha convertit en una eina d'extensió de la jornada de facto. Com assenyala Ayala del Pino (2026), la manca de definició clara d'aquestes hores genera una "zona grisa" on la treballadora, especialment en règim d'internat, es troba en una situació de disponibilitat permanent que vulnera el dret fonamental al descans i a la conciliació.

Fins a la recent intervenció del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE), la normativa espanyola mantenia una excepció implícita per a aquest sector respecte a l'obligació general de registre de jornada de l'article 34.9 ET. Aquesta exempció es fonamentava en una interpretació restrictiva de l'organització del treball domèstic, considerant que l'ocupador (el cap de família) no podia ser gravat amb càrregues administratives pròpies d'una empresa i es prioritzava la protecció de la inviolabilitat del domicili.

La Sentència del TJUE de 19 de desembre de 2024, assumpte C-531/23, *Loredas* (ECLI: ECLI:EU:C:2024:1050), respon a una qüestió prejudicial plantejada pel TSJ del País Basc, en la qual es qüestionava si l'absència d'un registre de jornada obligatori per a les empleades de la llar era compatible amb el Dret de la Unió. En aquesta resolució el TJUE és categòric: l'exclusió de les treballadores de la llar de l'obligació d'un sistema de registre horari s'oposa als articles 3, 5 i 6 de la Directiva 2003/88/CE, de 4 de novembre, relativa a determinats aspectes de l'ordenació del temps de treball i a l'article 31.2 de la Carta dels Drets Fonamentals de la UE, sobre el dret del treballador a la limitació de la duració màxima del treball i a períodes de descans diaris i setmanals.

De manera que els arguments del TJUE són de cabdal importància per entendre la nova tendència litigiosa; en primer lloc, pel que fa a la ineficàcia de la prova, sense un registre “objectiu, fiable i accessible”, la treballadora es troba en una situació d'impossibilitat probatòria davant la reclamació d'hores extraordinàries i el Tribunal recorda que el sistema de registre és la condició *sine qua non* per verificar si es respecten els límits de la jornada i els descansos. En segon lloc, el registre no és una simple càrrega administrativa, sinó una mesura de protecció de la salut; el fet que l'ocupador no sigui una empresa no l'eximeix de l'obligació de vetllar per la integritat física i psíquica de qui treballa en el seu domicili. No obstant això, el Tribunal no nega que, per les particularitats del sector del treball domèstic, l'ordenament intern pugui preveure excepcions, sobretot, pel que fa a les hores extraordinàries i al treball a temps parcial “sempre que tals excepcions no buidïn de contingut la normativa en qüestió, extrem que, en el cas d'actuacions, correspondrà comprovar a l'òrgan jurisdiccional remitent, únic competent per a interpretar i aplicar el Dret nacional” (STJUE *Loredas*, para. 51). En tercer lloc, tot i que la sentència se centra en l'ordenació del temps, el rerefons i en línia amb la STJUE de 24 de febrer de 2022 sobre la prestació per desocupació és la correcció d'una exclusió normativa que afecta un col·lectiu gairebé totalment feminitzat, tot i que remet la tasca d'eliminació de la discriminació indirecta per raó de sexe a l'òrgan judicial nacional.

En darrera instància, la interconnexió entre la forma contractual i l'ordenació del temps de treball resulta determinant per avaluar el nivell de protecció real de les treballadores de la llar. L'incompliment sistemàtic de l'article 5 RD 1620/2011, que exigeix la formalització per escrit del contracte quan la durada és igual o superior a quatre setmanes, no s'ha d'entendre com una mera omissió administrativa, sinó com el primer graó d'indefensió jurídica de la part feble, la treballadora, ja que la manca de suport documental que concreti la jornada i el salari base facilita una aplicació abusiva i arbitrària de l'article 9, especialment pel que fa a la delimitació del temps de presència. Quan la relació laboral es manté en l'ambigüitat del pacte verbal, el temps de presència sovint acaba convertint-se en una mena de disponibilitat permanent que envaeix els períodes de descans mínims garantits. Des d'aquesta perspectiva, el dret de defensa de la treballadora queda compromès perquè resulta gairebé impossible acreditar l'excés de jornada o la vulneració dels descansos davant la Inspecció de Treball o els tribunals sense un contracte que delimiti clarament quines hores són de presència, quines

de treball efectiu i com es compensen¹². Per tant, la garantia del dret al descans, exigència consolidada pel Dret de la Unió, no pot dependre únicament de la literalitat de l'article 9 i una obligació abstracte de registre de jornada laboral, sinó que exigeix l'estricta compliment de la forma contractual de l'article 5. La formalitat és, en essència, l'eina de seguretat jurídica que permet transformar el descans d'una aspiració teòrica a una realitat protegible.

4.3. Protecció social

4.3.1. Prestació per desocupació

L'entrada en vigor del RDL 16/2022 va suposar, finalment, la fi de l'exclusió històrica del dret de les treballadores de la llar a accedir a la prestació per desocupació. No obstant això, la transició normativa ha generat un escenari de conflictivitat jurídica notable perquè, mentre que el Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) i la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) han mantingut una interpretació restrictiva de l'aplicació transitòria de la norma, la jurisprudència dels tribunals espanyols és l'encarregada de dotar de contingut real aquest dret, corregint les limitacions temporals que pretén imposar l'Administració, com es veurà a continuació.

El nucli de la controvèrsia resideix en el còmput dels períodes de carència de l'obligació de cotitzar, és a dir, en el còmput dels anys treballats durant el període prereforma del 2022. L'Administració ha vingut defensant que, atès que l'obligació de cotitzar per desocupació no va néixer fins a l'1 d'octubre de 2022, només es poden computar els dies treballats a partir d'aquesta data, aplicant una interpretació restrictiva que, a la pràctica, redueix la durada de la prestació a un mínim de 120 dies, ignorant trajectòries laborals d'anys. Davant d'aquesta postura, la recent activitat jurisprudencial ja estat contundent en aplicar el principi de primacia del Dret de la Unió Europea i la doctrina fixada per la STJUE de 24 de febrer de 2022, Assumpte C-389/20. En aquest sentit, cal destacar tres línies de raonament fonamentals a analitzar.

¹² En més profunditat, sobre les dificultats de prova en l'àmbit privat de la llar, Vila Viñas et al. (2025) estableixen que, a més d'aquest factor de l'absència de registres horaris, la naturalesa oral de les ordres donades a la treballadora compliquen l'acreditació de la jornada o excés horari. Un altre circumstància que apunten els autors és quan la persona a cuidar o atendre (que a vegades pot ser el mateix ocupador) és una persona dependent que no fa ús de tecnologies com ara els missatges a través de telèfon mòbil per tal que hi constin converses o ordres adreçades a la treballadora.

En primer lloc, la causa d'aquesta primera dificultat pràctica es troba a la Disposició transitòria primera del RDL 16/2022, la qual estableix que la norma s'aplica als contractes vigents a partir de la seva data d'entrada en vigor, que segons la Disposició final setena, és el 9 de setembre de 2022, el dia següent a la publicació de la norma; i, més concretament, la Disposició transitòria segona, la qual estableix que la cotització per la contingència de desocupació i al FOGASA de les treballadores incloses en el Sistema Especial per a Empleats de la Llar serà obligatòria a partir de l'1 d'octubre de 2022.

Amb aquest context normatiu, la sentència del TSJ d'Astúries 1845/2025, de 28 d'octubre (rec. 776/2025, ECLI: ES:TSJAS:2025:2785), té com a conflicte jurídic principal la durada de la prestació per desocupació a la qual té dret la treballadora demandant, qui al·lega que, a causa de la seva llarga trajectòria de cotització com a empleada de la llar, li corresponen 720 dies de prestació. La disputa sorgeix després de la denegació del SEPE a la seva sol·licitud de prestació per desocupació, que es va basar en la consideració de tan sols 510 dies cotitzats a partir de l'1 d'octubre de 2022, data en la qual va entra en vigor l'obligació de cotització. La demandant argumenta que la seva situació d'alta continuada des de l'1 de juliol de 2012 fins al 22 de febrer de 2024 li dona dret a un nombre més elevat de dies de prestació, en concret, 720 dies.

El TSJ d'Astúries, per resoldre la conflictivitat, acudeix com a paràmetre de control a la interpretació de la Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre, i a la STJUE de 24 de febrer de 2022, Assumpte C-389/20, més concretament, a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social. És important citar el fonament jurídic tercer, que raona:

Aquesta sentència del TJUE i... la Directiva 79/7 ens vincula, perquè aclareix i precisa el significat d'una norma del Dret de la Unió, el seu abast, això és, com degué ser entesa i aplicada des de la seva entrada en vigor, la qual cosa comporta que els òrgans judicials l'apliquem fins i tot a les relacions jurídiques que van néixer amb anterioritat al dictat de la mateixa sentència del TJUE i que els interessats puguin invocar la norma interpretada per a qüestionar relacions jurídiques establertes de bona fe, sense límits, tret que el mateix TJUE els imposin expressament per raons de seguretat jurídica, en aquest cas ni esmentades ni imposades en la sentència de 24 de febrer de 2022, perquè l'exclusió de l'aplicació retroactiva del dret no és compatible

amb el Dret de la Unió i amb una disposició d'aquest Dret dotada d'efecte directe (FJ tercer).

Per tant, declara la situació de la treballadora com una en clar desavantatge producte d'una discriminació indirecta per raó de sexe materialitzada i permesa per una norma nacional [el derogat article 251 d) LGSS] “transgressora i contrària al postulat d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social”. D'aquesta manera, el Tribunal asturià es veu obligat a atendre les pretensions de la demandant per tal de dotar d'eficàcia plena a la norma i doctrina comunitàries (que són d'aplicació directa) i, alhora, interpreta el dret nacional amb una perspectiva de gènere atès que la prohibició de tot tracte discriminatori per raó de sexe i igualtat entre homes i dones són principis rectors de l'ordenament jurídic intern. No reconèixer la pretensió de la demandant per no complir el requisit de cotització prèvia per la contingència suposaria perpetuar la desprotecció social que la norma nacional promulga corregir i que la norma comunitària obliga a eludir.

Seguint aquesta mateixa línia, en el cas analitzat per la sentència del TSJ de Madrid 855/2024, de 5 de desembre (rec. 582/2024, ECLI: ES:TSJM:2024:15199), la demandant, que havia iniciat la seva relació laboral l'any 2020, es va veure privada no només de l'accés al subsidi per desocupació després del seu acomiadament el 31 de gener de 2022, sinó també de la prestació econòmica derivada de la maternitat. L'Institut Nacional de la Seguretat Social i la Tresoreria General de la Seguretat Social fonamentaven aquesta denegació en l'absència de cotitzacions efectives en el Sistema Especial d'Empleats de la Llar abans de la vigència del RDL 16/2022.

El TSJ de Madrid realitza un exercici d'hermenèutica jurídica basat en la perspectiva de gènere i raona que la desprotecció sistemàtica d'un col·lectiu gairebé íntegrament femení no pot ser perpetuada per una interpretació formalista de les disposicions transitòries de la norma. Per complir el mandat d'igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones en matèria de Seguretat Social i dotar d'eficàcia els imperatius comunitaris, el TSJ de Madrid dona llum a dues solucions, que considera pilars bàsics¹³: primer, es tracta d'atribuir els efectes jurídics negatius derivats de l'actuació del legislador al Servei Públic d'Ocupació

¹³ En aquest mateix sentit, la STJS de Catalunya 6584/2024, de 27 de novembre (rec. 1861/2024, ECLI: ES:TSJCAT:2024:10259), també aplica aquest criteri com a resolució en un cas que gira entorn de la sol·licitud de devolució de quantitats percebudes per la treballadora demandada en concepte de subsidi de desocupació, per part de l'Entitat Gestora (el SEPE), argumentant que la demandada no reunia el període de cotització mínim exigint per a accedir a aquesta prestació.

Estatut com a organisme que assumeix la gestió de les prestacions per desocupació; i, segon introdueix, com a mesura d'acció positiva a favor de les dones, el concepte de cotitzacions fictícies que “als efectes del reconeixement de les prestacions permet equiparar a dies cotitzats períodes de temps en els quals no es van realitzar cotitzacions efectives” (FJ setè).

Per tant, la STSJ de Madrid determina que la carència de cotització no pot ser oposada a la treballadora quan aquesta falta de cotització es deriva d'una configuració legal discriminatòria, és a dir, no es pot exigir a les treballadores el requisit de cotització prèvia quan la mateixa llei espanyola era la que prohibia cotitzar per desocupació abans del 2022. El còmput de la vida laboral prèvia a la reforma no és només una qüestió quantitativa de dies de prestació, sinó una condició *sine qua non* per a l'exercici de drets fonamentals, que en el cas concret de la STSJ de Madrid es tradueix en l'accés a la prestació per naixement d'un fill.

Cal esmentar la sentència del Tribunal Superior de Justícia de Galícia 592/2025, del 5 de febrer (rec. 2267/2024, ECLI: ES:TSJGAL:2025:686), on la disputa central és, novament, la reclamació d'una treballadora sobre el dret a percebre prestacions per desocupació i la quantia de la indemnització per la denegació d'aquesta prestació. La controvèrsia s'origina a partir de la resolució administrativa del SEPE que negava el reconeixement del dret de la demandant a la prestació per desocupació, argumentant, de nou, que no havia cotitzat adequadament per aquesta contingència.

Si les resolucions anteriors han estat essencials per fixar l'abast temporal i material de la prestació, amb aquesta sentència, la jurisprudència fa un pas decisiu cap a la denominada justícia reparadora, introduint la responsabilitat patrimonial de l'Administració per la seva resistència a aplicar el marc normatiu comunitari. Malgrat que en la STSJ de Madrid 855/2024, en els fonaments jurídics sisè i setè, ja es menciona el principi de la responsabilitat de l'Estat pels danys causats als particulars per violacions del Dret de la Unió que li siguin imputables, el Tribunal madrileny no estudia en profunditat aquest criteri que ell mateix introdueix per a resoldre la disputa sobre la qual tracta.

Tanmateix, un any després d'aquesta sentència del TSJ de Madrid, la Sala de lo Social de Galícia estableix que el reconeixement de la prestació *ex post* no és suficient per rescabalar el dany causat, ja que “en el cas actual ens trobem davant un segon mal provocat que no és restituït amb el reconeixement d'efectes retroactius de la prestació [perquè] el retard en el reconeixement de la prestació per desocupació implica una absència de rendes per a fer front

a les despeses de la vida diària” (FJ cinquè). El Tribunal recorda que, des de la STJUE de 24 de febrer de 2022, el criteri de no discriminació de les treballadores de la llar és plenament vinculant; per tant, l’obstinació del SEPE a mantenir interpretacions restrictives basades en la Disposició Transitòria Primera del RDL 16/2022 s’ha de considerar una conducta il·lícita generadora d’un dany moral avaluable segons les disposicions dels articles 25.2 i 27.1 de la Llei 15/22, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació. En conseqüència, la sentència condemna al SEPE al pagament d’una indemnització addicional de 1.800 euros, per raó d’atendre al principi de la responsabilitat de l’Estat per danys causats als particulars per violacions del Dret de la Unió que li siguin imputables¹⁴.

4.3.2. Prestacions del Fons de Garantia Salarial

En relació amb la inclusió de les treballadores de la llar dins de l’àmbit de cobertura del Fons de Garantia Salarial (FOGASA), l’examen de la jurisprudència recent sobre l’aplicació de l’article 2 del RDL 16/2022, que modifica l’article 33 de l’ET, permet valorar fins a quin punt els tribunals han interioritzat la nova orientació normativa i els principis de no discriminació i igualtat d’oportunitats entre homes i dones derivats del Dret de la Unió Europea que prèviament s’han vist en l’àmbit de la prestació per desocupació. En aquest sentit, tres decisions dictades pels Tribunals Superiors de Justícia de Catalunya (2023), Illes Canàries (2024) i Múrcia (2025) aporten una base interpretativa sòlida sobre l’abast i fonament jurídic d’aquest dret, posant de manifest una tendència clara cap a la reconeixença de la cobertura, fins i tot en situacions prèvies a la reforma legal.

El litigi recollit a la sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya 2615/2023, de 24 d’abril (rec. 4589/2022, ES:TSJCAT:2023:4566), s’origina després de la denegació per part de FOGASA d’una sol·licitud d’indemnització d’una treballadora l’ocupadora de la qual havia estat declarada insolvent. El TSJ de Catalunya desestima el recurs de suplicació de l’organisme públic i confirma la sentència d’instància basant-se en tres eixos fonamentals: en primer lloc, la Sala recorda la inexistència de requisit processal de legitimació prèvia del FOGASA com a part del procediment declaratiu, ja que la responsabilitat d’aquest organisme neix amb la declaració d’insolvència de l’ocupador (arts. 15 i 16 del RD 505/1985) i que, per tant, no és exigible la seva intervenció prèvia en el judici laboral origen del crèdit.

¹⁴ Per a un comentari en més profunditat, veure *Ampliación de derechos por sentencia o tirar con pólvora de rey*, de Castellá Molina (2025) en Revista española de derecho del trabajo.

En segon lloc, el TSJ de Catalunya reconeix el caràcter discriminatori de l'exclusió històrica de les treballadores al servei de la llar a l'accés a les prestacions del FOGASA i vincula directament la reforma de l'article 33.2 de l'ET amb la doctrina derivada de la STJUE de 24 de febrer de 2022 (C-389/20), que havia declarat contrària al Dret de la Unió l'exclusió de les treballadores de la llar de la prestació per desocupació per constituir una discriminació indirecta per raó de sexe. En tercer terme, la Sala aplica extensivament el principi de no discriminació més enllà de la prestació de l'atur i argumenta que els efectes de la STJUE no es limiten a l'àmbit estrictament prestacional de la Seguretat Social, sinó que s'estenen a totes les prestacions garantistes enfront de la insolvència de la persona ocupadora. A més, cita expressament la necessitat de coherència amb la Directiva 2008/94/CE, sobre protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència empresarial¹⁵, i amb el Conveni núm. 189 de l'OIT i la Recomanació 201, que imposen l'obligació als Estats de garantir que el treball domèstic no rebi una protecció inferior a la resta de relacions laborals comuns.

En un sentit similar, la sentència del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Canàries amb seu a Santa Cruz de Tenerife 568/2024, de 24 de juny (rec. 219/2023, ES:TSJICAN:2024:2040), reafirma la línia interpretativa iniciada a Catalunya i consolida la vinculació del principi d'igualtat de tracte amb la cobertura del FOGASA, rebutjant la tesi que proposa l'Administració i que es basa en el fet que la STJUE de 2022 es limita a qüestions de desocupació i que el RDL 16/2022 no es pot aplicar retroactivament. La sala, en el seu fonament jurídic únic, recorda que l'exclusió de les treballadores de la llar de la cobertura del FOGASA provenia de normes reglamentàries (concretament, el RD 1620/2011 i el RD 505/1985) i no de normes amb rang de llei, per tant, es permet als tribunals inaplicar-les per contravenir la Constitució, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i el Dret de la Unió.

De la mateixa manera, la sentència del Tribunal Superior de Justícia de Múrcia 601/2025, de 27 de maig (rec. 355/2024, ES:TSJMU:2025:1176), representa un pas més en la consolidació d'aquesta línia jurisprudencial, estenent els efectes de les decisions anteriors a supòsits de reclamacions salarials amb responsabilitat subsidiària del FOGASA. El Tribunal murcià estableix que el fet que l'exclusió del FOGASA s'arrelés en disposicions reglamentàries i no legals permet a la Sala inaplicar aquest règim per vulnerar el principi d'igualtat recollit a la

¹⁵ En el FJ quart es disposa que “és clar que la reforma de l'art. 33.2 ET introduïda pel RDL 12/2022 ve condicionada per la jurisprudència antidiscriminària que diamana de la STJUE de 24 de febrer de 2022” i que és el propi legislador el que vincula ineludiblement els efectes jurídics d'aquesta sentència amb la Directiva 2008/94/CE.

Directiva 2008/94/CE, que només autoritza l'exclusió del personal domèstic quan existeixen garanties equivalents, que en el cas d'Espanya, no existien tals garanties abans de 2022. Per tant, en línia amb la jurisprudència del TJUE, el TSJ de Múrcia subratlla que, tractant-se-se d'una obligació imposada a l'Estat espanyol i els seus organismes públics, els preceptes de la Directiva són directament invocables en virtut del principi d'aplicació directa en les relacions verticals encara que s'hagin transposat plenament (que en el cas es tradueix en una incorrecta implementació) o que la reforma posterior introduïda pel RDL 16/2022 no prevegi efectes retroactius (FJ tercer).

Finalment, l'argumentació de la sentència reforça la coherència interpretativa entre alguns dels Tribunals Superiors de Justícia autonòmics i avala la lectura que vincula la STJUE de 24 de febrer de 2022 amb la reforma de l'article 33.2 ET i del RD 1620/2011, assenyalant que si l'exclusió de les treballadores a l'accés a la prestació per desocupació era injustificada, “tampoc pot justificar-se l'exclusió de la protecció de FOGASA, criteri que corroborem continuant així la doctrina seguida, entre altres TSJ, la STSJ de Catalunya de 24 d'abril de 2023 que raona extensament [el mateix fonament] al·legant normativa de l'OIT” (FJ tercer).

En síntesi, les tres resolucions analitzades convergeixen en un patró jurisprudencial comú que supera la literalitat del règim transitori del RDL 16/2022 i aborda la qüestió des d'una dimensió constitucional i europea de drets fonamentals, en concret, des dels paràmetres d'igualtat i no discriminació. Addicionalment, posen en antecedent el principi de primacia del Dret de la Unió, el qual obliga els tribunals nacionals a inaplicar les disposicions reglamentàries incompatibles i contràries als estàndards comunitaris, sense esperar intervenció legislativa posterior; en conseqüència, precisen que les reformes de 2022 no introdueixen un dret nou, sinó que executen una obligació comunitària preexistent.

No obstant això, es pot afirmar que encara no s'ha assentat un criteri jurisprudencial unificat a escala nacional respecte a aquest àmbit, ja que coexisteix un corrent restrictiu o literalista de les disposicions transitòries del RDL 16/2022, exemplificat per sentències dels Tribunals Superiors de Justícia d'Andalusia i Madrid. Concretament, en la sentència del TSJ d'Andalusia amb seu a Granada 1793/2023, de 5 d'octubre (rec. 2130/2022, ES:TSJAND:2023:17693), estableix clarament i directament que “si amb anterioritat al 31 de desembre de 2022 no s'ha efectuat la corresponent cotització [per al concepte FOGASA], difícilment es pot obtenir una prestació per la qual no s'ha cotitzat” (FJ segon).

En una línia similar, el TSJ d'Andalusia, en la seu de Màlaga, aplica aquest mateix raonament en la sentència 741/2025, de 28 d'abril (rec. 1985/2024, ES:TSJAND:2025:7719), afegint que el TJUE no interpreta ni l'article 33.2 ET ni fa referència a la Directiva 2008/94/CE, sinó que es limita exclusivament a l'anàlisi de la prestació per desocupació, diferenciant la naturalesa d'ambdós conceptes de cotització. Per afegiment i com a darrera reiteració, la sentència del TSJ de Madrid 824/2024, de 16 d'octubre (rec. 358/2024, ES:TSJM:2024:14511), dictamina que, tot i la intenció del legislador espanyol d'assolir els mandats del Dret de la Unió i evitar el plantejament de noves qüestions prejudicials amb relació al col·lectiu de les treballadores al servei de la llar, això no suposa “que resulti directament d'aplicació ni per analogia al present supòsit [una reclamació de prestacions de garantia salarial] la citada sentència del TJUE, ni que càpiga per això l'aplicació retroactiva de la reforma acordada per RDL 16/2022 respecte de l'article 33 ET a situacions anteriors a les previstes en tal norma” (FJ segon).

Així doncs, aquestes sentències posen l'accent en el fet que el RDL 16/2022 no estableix una aplicació retroactiva de la cobertura del FOGASA i s'argumenta que, si en el moment del fet causant (la insolvència) no existia obligació de cotitzar per aquesta contingència, el FOGASA no pot assumir el pagament d'una prestació que no té suport en la normativa vigent en aquell moment.

4.4. Problemes persistents del sector

L'anàlisi jurisprudencial realitzada en els apartats anteriors permet afirmar que el RDL 16/2022 ha representat un avenç normatiu indiscutible en el procés de dignificació del treball domèstic a Espanya. No obstant això, la pràctica judicial posterior a la seva entrada en vigor revela que l'equiparació formal proclamada pel legislador no s'ha traduït, en tots els àmbits, en una millora real i efectiva de la protecció de les treballadores al servei de la llar. L'examen de les resolucions actuals (des de l'any 2023 a l'any 2026) posa de manifest l'existència de problemes estructurals que persisteixen malgrat la reforma i que s'articulen, principalment, al voltant de tres eixos: la fragilitat del sistema d'extinció contractual per causes específiques, les dificultats probatòries inherents a la relació laboral especial i les limitacions en l'aplicació dels nous drets de protecció social, amb especial atenció amb el dret a beneficiar-se d'una prestació del FOGASA quan la persona ocupadora és insolvent.

En primer lloc, el resultat de l'estudi de les noves causes objectives d'extinció evidencia que, malgrat la intenció de reduir la discrecionalitat a l'hora de finalitzar la relació laboral especial concretant motius específics, la nova regulació genera una complexitat interpretativa per a la persona ocupadora i, en conseqüència, per a la treballadora. Com s'observa a la STJ d'Astúries 1557/2024 i a la STSJ de la Comunitat Valenciana 2970/2025, els mateixos ocupadors mostren una confusió aplicativa entre el règim extintiu especial de l'article 11 RD 1620/2011 i el règim general de l'ET, la qual cosa genera inseguretat jurídica per a la treballadora quan decideix impugnar una extinció contractual sense saber amb certesa quin règim resulta aplicable i, per tant, quins drets li corresponen.

Fent especial referència a la causa relativa a la pèrdua de confiança¹⁶, la menys objectivable de les tres previstes, d'una banda, presenta un contingut difús que, com reflecteixen les STSJ de Madrid 577/2024 i 711/2024, permet a la persona ocupadora extingir el contracte a partir de justificacions que no requereixen acreditar un incompliment greu i culpable, sinó simplement detallar el fet objectiu que fonamenta la pèrdua de confiança. D'altra banda, no es pot concloure que el règim d'aquesta causa d'extinció concreta és menys garantista, ja que amb l'aplicació de l'article 11.2 c) la persona ocupadora ha de posar a disposició de la treballadora una indemnització, requisit que no es dona amb l'acomiadament disciplinari.

Per tant, amb aquests resultats, es pot afirmar que la discrecionalitat a l'hora de finalitzar la relació queda delimitada per tres motius concrets bastant adaptats a la realitat del servei domèstic i per una sèrie de requisits formals que, en cas no complir, s'aplica l'acomiadament improcedent del règim general. El problema radica en el caràcter poc receptiu de la norma i la confusió que genera en les dues parts de la relació laboral, ja que cal recordar el caràcter no empresarial de la persona ocupadora. És a dir, la nova redacció, tot i tenir en compte la realitat de l'espai on es desenvolupa el treball domèstic i les possibles necessitats i circumstàncies d'una llar i la família que hi habita, no té en compte la capacitat de les parts, sobretot de la família ocupadora, d'assumir la formalitat legal i burocràtica que suposa contractar mà d'obra. A més, establir una causa concreta d'extinció per pèrdua de confiança, realment beneficia més la treballadora que no pas l'ocupadora, ja que aquesta última

¹⁶ Rodríguez Sanz de Galdeano (2023) descriu aquesta causa com un recurs per a la persona ocupadora en aquells supòsits on la conducta de la treballadora no respongui als criteris de diligència deguda o bona fe contractual, però no tingui l'abast suficient per justificar un acomiadament disciplinari, ja que per a aquesta circumstància és necessari l'acreditació de la causa que motiva l'acomiadament i de l'incompliment greu i culpable de la persona treballadora.

s'allibera d'una càrrega probatòria important típica de l'acomiadament disciplinari, mentre que per a la treballadora es garanteix el dret a rebre una indemnització.

En segon lloc, un altre dels problemes més recurrents que posen de manifest aquests resultats és la persistència d'una formalització contractual deficient o inexistent. Les resolucions del TSJ d'Andalusia 177/2023, del TSJ de Madrid 9950/2024 i del TSJ de Galícia 265/2026 convergeixen en un diagnòstic comú: malgrat el deure d'informació contractual introduït per l'article 5.4 RD 1620/2011, reforçat precisament per la reforma de 2022, la realitat del sector es caracteritza per la persistència de relacions laborals articulades sobre pactes verbals o contractes incomplets que no delimiten la jornada, el salari ni les condicions d'execució de la prestació.

Aquesta informalitat contractual no és un fet anecdòtic, sinó que és el fonament de la indefensió jurídica de la treballadora. En atenció a això, la STJUE de 19 de desembre de 2024 (assumpte C-531/23, *Loredas*) declara que, sense un registre objectiu, fiable i accessible del temps de treball, la treballadora es troba en una situació d'impossibilitat probatòria que la condemna a la derrota processal quan reclama hores extraordinàries, diferències salarials o l'excés en el temps de presència. Igualment, l'article 9.2 RD 1620/2011, que permet pactar fins a 20 hores setmanals de temps de presència, s'ha convertit en la pràctica en un instrument d'extensió encoberta de la jornada, especialment per a les treballadores en règim d'internat, generant una "zona grisa" de disponibilitat permanent incompatible amb els drets fonamentals al descans i a la conciliació personal.

La sentència *Loredas* és, en aquest sentit, un pronunciament de primordial importància. La declaració del TJUE que l'exclusió de les treballadores de la llar de l'obligació general de registre horari de l'article 34.9 ET s'oposa a la Directiva 2003/88/CE i a la Carta dels Drets Fonamentals de la UE, situa l'ordenament espanyol davant d'una nova obligació d'adaptació normativa que el legislador encara no ha abordat de manera expressa. Mentre aquesta adaptació no es produeixi, el dret al descans de les treballadores de la llar dependrà d'una reconstrucció probatòria complexa que, a la vista de la jurisprudència analitzada, rarament resulta favorable per a la treballadora.

En tercer lloc, pel que fa a la prestació per desocupació i a la cobertura del FOGASA, el resultat revela un problema de naturalesa diferent però igualment important: la resistència de

l'Administració a aplicar els nous drets de protecció social en els termes exigits tant per la STJUE de 24 de febrer de 2022 com per les disposicions del mateix RDL 16/2022. Com il·lustren les sentències del TSJ d'Astúries 1845/2025, de Madrid 855/2024 i de Galícia 592/2025, el SEPE ha mantingut una interpretació formalista i restrictiva de les disposicions transitòries de la norma, negant el còmput de períodes de cotització previs a l'1 d'octubre de 2022 i reduint la durada de la prestació a mínims irrisoris per a treballadores amb trajectòries laborals de molts anys. Aquesta postura administrativa no és simplement incorrecta des d'una perspectiva tècnica sinó que és contrària al principi de primacia del Dret de la Unió Europea i perpetua la discriminació indirecta per raó de sexe que la Unió va declarar il·legal. Resulta especialment significatiu que hagi estat la jurisprudència, i no l'actuació administrativa, l'encarregada de dotar de contingut real un dret que, formalment, ja estava reconegut per llei.

En aquest marc, el pas decisiu que representa la STSJ de Galícia 592/2025 en condemnar el SEPE al pagament d'una indemnització addicional per la seva resistència a aplicar el marc comunitari, suposa una advertència que la interpretació restrictiva de l'Administració no és jurídicament neutral, sinó potencialment generadora de responsabilitat patrimonial per discriminar indirectament a les treballadores al servei de la llar. No obstant això, la persistència d'un corrent jurisprudencial restrictiu en alguns tribunals superiors de justícia, com en Andalusia o Madrid, els quals limiten l'aplicació retroactiva de la cobertura del FOGASA, demostra que la unificació del criteri interpretatiu en l'àmbit nacional és encara una tasca pendent, la qual cosa agreuja la inseguretat jurídica del col·lectiu.

De l'anàlisi jurisprudencial realitzada es desprèn una conclusió transversal: el RDL 16/2022 ha introduït les condicions normatives per a una millora substancial de la protecció de les treballadores de la llar, però no ha resolt els problemes estructurals origen de la seva vulnerabilitat. La fragilitat en el sistema d'extinció contractual, la ineficàcia pràctica del deure de transparència contractual i la resistència de l'Administració en l'aplicació dels nous drets de Seguretat Social revelen que la reforma és un punt de partida, però no un punt d'arribada.

Addicionalment, en el procés de l'anàlisi jurisprudencial s'han identificat dues limitacions metodològiques que convé explicitar, atès que condicionen l'abast de les conclusions que poden extreure's de les resolucions examinades. La primera és l'existència d'un límbic cronològic en un nombre significatiu de sentències, ja que es tracta de resolucions que

resolen litigis nascuts entre els anys 2021 i 2022, és a dir, abans o simultàniament a l'entrada en vigor del RDL 12/2022, i que, malgrat dictar-se en 2023 o 2024, apliquen el règim normatiu anterior a la reforma per imperatiu del principi d'irretroactivitat i de la data dels fets controvertits. Aquestes sentències, si bé il·lustren les disfuncions del marc jurídic previ i permeten comprendre millor la *causa essendi* de la reforma, no permeten valorar el canvi efectiu que el RDL 16/2022 ha introduït en la pràctica judicial, i han hagut de ser tractades amb cautela metodològica per evitar conclusions incorrectes o desviades sobre l'impacte real de la nova regulació. La segona limitació deriva de la presència de recursos de cassació que plantejaven qüestions litigioses d'interès per a l'anàlisi de les condicions laborals del sector, però que el Tribunal Suprem no va resoldre sobre el fons, bé per manca de contradicció entre les sentències de contrast invocades o bé, per incompliment dels requisits formals de l'escrit de preparació o interposició del recurs.

Amb la finalitat de contrastar les conclusions obtingudes de l'anàlisi jurisprudencial amb la realitat operativa del sector, s'ha realitzat un qüestionari adreçat a Anem Per Feina¹⁷, una ONG amb seu a Barcelona que des de fa vint-i-cinc anys ofereix un servei d'intermediació laboral des d'una perspectiva inclusiva, atenent tant a treballadores com a famílies ocupadores. El seu perfil d'atenció, que abasta qüestions de naturalesa tant laboral com de Seguretat Social, la converteix en un interlocutor privilegiat per valorar l'impacte pràctic de les reformes recents sobre el conjunt de la relació laboral especial del servei de la llar.

Les respostes obtingudes corroboren, des d'una perspectiva de camp, els problemes estructurals que la jurisprudència ha anat identificant de forma dispersa al llarg dels darrers anys. En primer lloc, l'entitat reconeix que el RDL 16/2022 ha suposat un avenç en el reconeixement formal de drets, però assenyala que “el problema de les millores recollides a la normativa és la seva dificultat d'aplicació, atès que els ocupadors no són empreses amb un departament de personal, sinó famílies”. Aquesta observació es troba un paral·lel directe en la complexitat interpretativa que han evidenciat les sentències analitzades sobre les causes d'extinció contractual, on ocupadors sense formació tècnica-jurídica o laboral demostren confusions entre el règim extintiu especial i el règim general de l'ET.

¹⁷ Per a més informació sobre Anem Per Feina i les seves tasques: <https://anemperfeina.org/>

En segon lloc, l'entitat confirma que la càrrega burocràtica derivada dels tràmits de Seguretat Social, com ara la gestió d'altres i baixes i les finalitzacions contractuals, representa una barrera significativa per a la formalització de les relacions laborals. En paraules de l'associació, “la despesa desborda les possibilitats de gran part de les famílies”, la qual cosa connecta directament amb el risc d'incentivació de l'economia submergida que la doctrina¹⁸ ha posat reiteradament de manifest i que el mateix legislador reconeix en el Preàmbul del RDL 16/2022 i, en conseqüència, aquest últim opta per introduir bonificacions a les quotes de cotització per evitar el treball irregular. El cercle és evident: la complexitat normativa i el cost econòmic generen informalitat, la informalitat genera absència de contracte escrit i la falta de contracte escrit fa dificulta per a la treballadora exercir els drets que la norma li reconeix.

En tercer lloc, la resposta a la pregunta sobre les barreres per a l'exercici efectiu dels drets laborals resulta especialment reveladora des d'una perspectiva de gènere i migratòria: l'entitat assenyala que “en gran mesura es tracta de treballadores en situació irregular i això els genera una gran inseguretat a l'hora de reclamar”. Aquesta dada connecta amb el que doctrina reiterada¹⁹ ha denominat la doble vulnerabilitat del sector, feminització i migració, i demostra que els mecanismes formals de protecció introduïts per la reforma resulten ineficaços per a una part significativa del col·lectiu que, per la seva situació administrativa, es troba fora de l'abast dels instruments de tutela judicial que la jurisprudència analitzada ha anat consolidant.

Finalment, l'entitat apunta un increment moderat de consultes sobre acomiadaments improcedents i drets laborals incomplets, que atribueix a “una mica més de consciència dels drets i de la possibilitat de reclamar la seva eficàcia”. Aquesta dada, aparentment positiva, ha

¹⁸ Selma Penalva (2023) apunta que l'increment del cost en la contractació amb l'establiment del SEEH suposa un dels motius per als quals el sector es manté en l'economia submergida. Per fer-hi front a aquesta problemàtica, proposa incentius econòmics amplis i ajustats a supòsits personals, més enllà dels contemplats en les previsions legals (com per exemple, tenir en compte la realitat econòmica de famílies monoparentals, persones pensionistes de qualsevol edat, etc.). Alhora, planteja el foment del treball domèstic per compte propi amb la implantació de mecanismes efectius perquè petits negocis puguin veure rendibilitat a aquest sector.

¹⁹ Menéndez Sebastián i Minculeasa Copcea (2023) posen de manifest la falta de sintonia entre la regulació del treball domèstic i la legislació sobre estrangeria, que responen a realitats ben diferenciades, i com aquest factor incideix negativament en el sector, on la majoria de les persones treballadores són dones estrangeres extracomunitàries. Les conseqüències immediates són complexitats en la gestió pràctica de les obligacions de les famílies ocupadores i un nombre considerable d'incoherències entre la realitat de la treballadora extracomunitària i la formalitat legal. Específicament, Vila-Viñas et al. (2025) afirmen, posteriorment a l'elaboració d'entrevistes a treballadores i un examen exhaustiu de jurisprudència sobre el tema, que la principal barrera de les treballadores estrangeres per exercir drets laborals és el temor que la intervenció de les autoritats derivi en processos d'expulsió per la seva situació administrativa irregular; addicionalment, confirmen l'existència d'un desequilibri en aquestes situacions en què la treballadora estrangera resigna els seus drets laborals amb l'expectativa de què l'ocupador li faciliti el contracte necessari per regularitzar la seva situació després de complir amb el temps de permanència exigida per la legislació d'estrangeria.

d'interpretar-se amb cautela: el fet que l'increment de consciència de dret es tradueixi en un augment de litigiositat és, en si mateix, un indicador que els mecanismes extrajudicials de garantia, per exemple la Inspecció de Treball, els canals administratius de reclamació o la prevenció a través de la informació, no estan funcionant amb prou eficàcia per resoldre els conflictes abans que arribin a la via judicial.

Amb la finalitat d'ampliar la perspectiva obtinguda a través del qüestionari adreçat a Anem Per Feina, s'havia planificat una segona recerca qualitativa consistent en un qüestionari adreçat a una sociòloga especialitzada en el sector sindical del treball domèstic. No obstant això, la manca de resposta per part de la persona informant va impedir la seva realització, malgrat haver elaborat la preparació del qüestionari amb les preguntes concretes. Per tal de compensar parcialment aquest buit metodològic i oferir un contrast entre la perspectiva d'una entitat d'intermediació com Anem Per Feina i una anàlisi a escala més elevada del sector, es fa referència²⁰ a l'informe *Trabajo invisible y cuerpos rotos. Radiografía del empleo de hogar y cuidados en España*, publicat per Oxfam Intermón²¹ el març de 2025.

Aquest informe constitueix un dels estudis més recents i representatius disponibles sobre el sector del treball domèstic a Espanya. Metodològicament, combina dues fases complementàries. En primer lloc, una fase quantitativa basada en l'exploració de dades secundàries procedents de l'Enquesta de Població Activa (INE), l'Enquesta de Condicions de Vida (INE), l'Enquesta de Pressupostos Familiars (INE) i de la Sala segura la Seguretat Social, complementada amb una enquesta en línia pròpia a 1.205 treballadores del sector realitzada entre juny i setembre de 2024. En segon lloc, una fase qualitativa que inclou tres grups focals i cinc entrevistes en profunditat de tall biogràfic amb treballadores de perfils diversos, dutes a terme entre octubre i novembre de 2024.

Pel que fa als resultats, l'estudi confirma i quantifica a escala nacional les problemàtiques identificades al llarg d'aquest treball. En primer lloc, pel que fa al volum i feminització del sector, el 2024, el sector comptava amb 565.718 persones, de les quals el 87,21% eren dones;

²⁰ Per ampliar, cal esmentar la consulta de dos qüestionaris més: *Encuesta Sobre Salud Laboral en el Empleo de Hogar y los Cuidados. Informe de resultados*, (2024), Coordinadora Feminista, Federación Estatal de Organizaciones Feministas; i l'informe *Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. (2020), Federación de Mujeres Progresistas. Tot i això, no s'inclouen de manera directa al treball perquè l'informe d'Oxfam Intermón és més recent i s'ajusta adequadament a l'objecte delimitat del treball.

²¹ <https://www.oxfamintermon.org/es/>

el 69% d'aquestes treballadores tenien nacionalitat estrangera o doble nacionalitat i el 87,4% d'aquestes, eren d'origen extracomunitari. És rellevant mencionar, en relació amb la informalitat estructural d'aquest servei, que el 32% de les treballadores no estava donada d'alta en el Sistema Especial de la Seguretat Social i, entre les treballadores estrangeres, la informalitat pujava al 46,79%, on aproximadament 70.000 treballadores (1 de cada 4 estrangeres) es trobaven en situació irregular.

En segon lloc, fent al·lusió a les condicions laborals demostrades en la pràctica a través de testimonis reals, existeix una bretxa salarial consistent en el fet que, per cada 10 euros que guanyen els treballadors d'altres sectors, les empleades de la llar ingressen menys de 6 euros, ja que amb prou feines arriben al Salari Mínim Interprofessional. Addicionalment, el 30% de les treballadores viu sota el llindar de la pobresa, xifra molt superior a sectors com l'hostaleria (21,1%) i el 86,7% declara dificultats per arribar a final de mes. Un apunt sobre les treballadores en règim d'internat és que existeixen almenys 38.143 treballadores internes i un 20% d'elles afirma no gaudir de cap classe de descans legal, com ara dues hores per menjar o el dia i mig setmanal.

En tercer i últim lloc, malgrat haver mencionat breument el factor legal de la salut i prevenció de riscos laborals del sector dels serveis domèstics amb la menció del recent Reial Decret 893/2024, no s'ha estudiat de manera exhaustiva ni el seu contingut ni impacte en la realitat pràctica per no ser objecte principal del treball, però és remarcable exposar que Oxfam Intermón ha assolit demostrar que el 90,6% de les enquestades ha patit dolors musculoesquelètics (esquena, cervicals i articulacions) durant l'any 2024 i que el 65,5% pateix estrès, el 59,2% ansietat i el 36,6% depressió. No obstant això, el sector del servei domèstic és un sector de “cossos espatllats i sense malalties professionals reconegudes” (Oxfam Intermón, 2025). Un darrer apunt alarmant sobre la violència laboral és que el 49,2% de les treballadores ha viscut algun tipus de violència a la feina, com ara excés de control, insults o proposicions sexuals, un punt que la normativa de prevenció hauria de coordinar amb necessària perspectiva de gènere.

4.5. Propostes de millora

Les propostes que s'exposen a continuació s'articulen a partir de la conjunció de tres fonts d'anàlisi: els problemes estructurals identificats en l'examen jurisprudencial dels apartats 4.2 i 4.3, la perspectiva pràctica aportada per Anem Per Feina i el marc normatiu i doctrinal examinat al llarg del treball. Les propostes no pretenen esgotar el debat, sinó identificar les línies prioritàries d'actuació que permetrien reduir la distància entre la protecció formal i la protecció real que ha evidenciat l'anàlisi realitzada.

La STJUE *Loredas* de 19 de desembre de 2024 (assumpte C-531/23) ha posat en evidència que l'ordenament espanyol incompleix els articles 3, 5 i 6 de la Directiva 2003/88/CE i l'article 31.2 de la Carta dels Drets Fonamentals de la UE perquè no exigeix un sistema de registre objectiu, fiable i accessible del temps de treball per a les treballadores de la llar. En conseqüència, la primera proposta es basa en la necessitat que el legislador espanyol adopti l'ordenament intern a les exigències de la sentència *Loredas* i, en fer-ho, pot disposar d'un marge de configuració per dissenyar un sistema proporcionat a les particularitats del sector. Ayala del Pino (2026) suggereix que aquesta adaptació hauria de tenir en compte les tres categories de temps que coexisteixen en la relació laboral especial (que són el temps de treball efectiu, els temps de presència de l'article 9.2 RD 1620/2011 i els períodes de descans nocturn en règim d'internat), de manera que la solució no pot consistir en traslladar mimèticament l'article 34.9 ET, sinó en articular un mecanisme que permeti a la treballadora acreditar el temps treballat sense generar càrregues administratives desproporcionades per a l'ocupador. En aquesta línia, podria explorar-se la implementació d'una aplicació mòbil de registre bilateral o d'un sistema de comunicació electrònica simplificat a través de la Seguretat Social, que garantís la fiabilitat de registre sense requerir coneixement tècnics especialitzats²².

²² Aquesta solució, però, no pot ser l'única: una part significativa dels subjectes d'aquesta relació laboral pot no tenir accés a dispositius digitals o trobar-se en una situació de bretxa tecnològica que faci inviable el seu ús efectiu. Per a aquests supòsits, resultaria imprescindible preveure un instrument alternatiu de caràcter analògic: un full de registre horari normalitzat i de format simple, elaborat i distribuït per l'Administració, on la treballadora anotés les entrades i sortides i l'ocupador en validés el contingut periòdicament amb la seva signatura. Aquest document hauria de tenir un disseny accessible i podria ser proporcionat a les parts en el moment de l'alta de la treballadora al Sistema Especial, de manera que el seu ús quedés vinculat des de l'inici a la formalització de la relació laboral. Amb independència del format triat, l'element essencial és que el registre sigui bilateral, verificable i conservat per ambdues parts, de manera que, en cas de litigi, pugui operar com a prova objectiva de la jornada efectivament prestada.

Una de les conclusions més nítides de l'estudi de camp realitzat amb Anem Per Feina és que la complexitat burocràtica del sistema actual representa una barrera real i significativa per a la formalització de les relacions laborals. Malgrat existir una Guia pràctica del treball domèstic publicada per la Tresoreria General de la Seguretat Social al seu portal IMPORTASS²³ que pretén centralitzar en un únic recurs en línia les principals preguntes freqüents sobre l'alta, la cotització, els drets i obligacions i la gestió de baixes i modificacions, si bé suposa un pas en la direcció correcta, el seu examen evidencia límits significatius que permeten qüestionar la seva eficàcia real com a instrument de simplificació. La guia es limita a descriure els tràmits en termes generals, remetent sistemàticament a portals, serveis electrònics i formularis separats (coma ara el Registre Electrònic, el servei de consultes d'ATRIA o els models de contracte del SEPE) sense que existeixi una integració funcional entre ells.

Per tal causa, la segona proposta es tracta de la creació d'una plataforma digital unificada, individualitzada i d'accés intuïtiu, similar al model del sistema de liquidació directa de la Seguretat Social, però adaptat per a llars particulars, que permeti gestionar des d'un sol punt l'alta, la cotització mensual, les variacions de jornada i la finalització del contracte. Aquesta mesura hauria d'anar acompanyada de la creació de serveis d'assessorament públics o concertats amb entitats del tercer sector, especialment a través de xarxes d'entitats com Anem Per Feina o Treball de la Llar Just²⁴, per atendre les famílies amb més dificultats de gestió.

L'anàlisi de la jurisprudència de l'apartat 4.3 ha revelat l'existència d'una escissió interpretativa entre els Tribunals Superiors de Justícia sobre dues qüestions fonamentals: el còmput dels períodes de cotització anteriors a l'1 d'octubre de 2022 als efectes del reconeixement de la prestació per desocupació, i la procedència de la cobertura del FOGASA per a crèdits anteriors a la reforma. Aquesta divergència és jurídicament insostenible en un Estat de dret: genera inseguretat jurídica i, el que és més greu, fa que el reconeixement de drets fonamentals depengui del lloc de residència de la treballadora i del tribunal que li correspongui per raó de territori. Es fa necessari que el Tribunal Suprem, com a tercera proposta, en exercici de la seva funció unificadora de doctrina en l'ordre social, dicti una sentència que fixi de manera expressa i vinculant el criteri de computabilitat dels períodes de cotització previs i l'abast de la cobertura del FOGASA per a situacions d'insolvència anteriors

²³ En concret: <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/Empleo+del+hogar>

²⁴ <https://treballdelallarjust.org/es/la-xarxa-2/>

a la reforma, incorporant els paràmetres de la STJUE de 24 de febrer de 2022 i el principi d'interpretació conforme al Dret de la Unió que ja han aplicat els tribunals favorables a les treballadores.

L'anàlisi jurisprudencial ha evidenciat de manera recurrent que la confusió sobre el règim extintiu especial no és exclusiva de les treballadores, sinó que afecta igualment les famílies ocupadores, les quals cometen errors formals en la comunicació de l'extinció que generen responsabilitats no previstes. Anem Per Feina proposa, en la resposta a la seva pregunta sobre millores, "campanyes d'informació i conscienciació del rol en la relació laboral com a ocupadors", i afegeix que cal "fer més accessible les administracions perquè les famílies puguin efectuar els tràmits directament". Tanmateix, qualsevol estratègia informativa i de conscienciació trobarà límits estructurals si no s'aborda de manera paral·lela el dèficit de representació col·lectiva del sector. El Conveni núm. 189 OIT i la Recomanació 201 reconeixen expressament el dret de les treballadores domèstiques a la llibertat sindical i a la negociació col·lectiva en les mateixes condicions que la resta de treballadors per compte d'altri, dret que l'ordenament espanyol reconeix formalment, però que en la pràctica resulta gairebé inaplicable per les característiques estructurals del sector: la dispersió de les treballadores en milers de domicilis particulars, l'absència d'un centre de treball comú i la manca d'interlocutor empresarial col·lectiu fan que la negociació col·lectiva sectorial sigui, avui, una aspiració sense traducció real.

Si existís una estructura de sindicació efectiva i un conveni col·lectiu sectorial, les campanyes d'informació i conscienciació que es proposen en aquest apartat tindrien una base institucional molt més sòlida: els sindicats podrien actuar com a canal de difusió dels drets, com a interlocutors davant l'Administració en la negociació de condicions mínimes i com a suport per a les treballadores en l'exercici individual de les seves reclamacions. Per tant, com a última proposta es planteja que el legislador i els agents socials explorin fórmules específiques que facin viable la sindicació i la negociació col·lectiva en aquest sector, tenint en compte les seves particularitats. Entre les mesures possibles caldria considerar el foment de seccions sindicals especialitzades en treball domèstic dins dels grans sindicats, la creació d'una comissió paritària sectorial amb participació de representants de treballadores i d'associacions d'ocupadors que pogués negociar condicions mínimes de referència. Sense una representació col·lectiva efectiva, la dignificació del treball domèstic continuarà depenent de

la voluntat del legislador i de l'activitat interpretativa dels tribunals, en lloc de ser el resultat d'un diàleg social en el qual les mateixes treballadores tinguin veu.

És d'interès rellevant mencionar una de les propostes de millora que fa Oxfam Intermón (2025) per tal que el reconeixement de drets de les treballadores no s'estanqui en el pla formal sinó que també s'estengui en efectes pràctics a la quotidianitat laboral de les treballadores: cal professionalitzar l'ofici mitjançant l'acreditació de l'experiència i un catàleg de tasques clar i determinat per evitar que les treballadores al servei de la llar siguin merament “noies per a tot” fàcilment substituïbles, concepte que tan sols reforça la temporalitat i parcialitat del sector. Malgrat existir formacions oficials per a poder accedir al mercat de treball de l'àmbit sociosanitari i de la cura de persones, aquestes formacions oficials no són una exigència incondicional a l'hora de contractar servei de la llar i, per tant, moltes treballadores no disposen d'aquesta formació, tot i dur a terme tasques àmpliament relacionades amb aquesta preparació professional. En definitiva, dignificar l'ofici a través de l'acreditació i la definició de categories professionals combat directament la infravaloració social i econòmica del sector, vinculada als estereotips de gènere que atorguen a les dones el rol inherent de les cures.

5. CONCLUSIONS

El present treball ha analitzat el règim jurídic del treball domèstic remunerat a Espanya des d'una perspectiva crítica que combina l'examen normatiu, la revisió jurisprudencial i el contrast amb la realitat operativa del sector; els resultats d'aquest examen permeten concloure el següent:

El RDL 16/2022 representa el pas normatiu més significatiu que ha experimentat el sector des de la seva incorporació al dret del treball. La correcció de l'exclusió de la prestació per desocupació, l'eliminació del desistiment *ad nutum*, l'extensió de la cobertura del FOGASA i la inclusió formal en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals constitueixen avenços innegables. No obstant això, la magnitud d'aquests avenços no pot mesurar-se únicament en termes de text legal: el que determina la protecció real de les treballadores és la seva efectivitat pràctica, i és precisament en aquest terreny on persisteixen les mancances més greus.

La primera i més fonamental és l'absència d'una perspectiva de gènere estructural en el disseny normatiu. La precarietat del sector és, en gran mesura, el resultat de la divisió sexual del treball i dels rols de gènere que han atribuït històricament a les dones la responsabilitat de les tasques de cura i manteniment de la llar, fent que el treball domèstic es percepés com una activitat sense valor econòmic propi. Quan la llei no incorpora aquesta mirada, les reformes corregeixen exclusions puntuals sense abordar el factor estructural que les fa possible. El resultat és una normativa que avança per pressió externa, la del Dret de la Unió Europea, més que per convicció interna sobre la necessitat de dignificar un treball feminitzat.

A aquesta mancança s'hi suma la invisibilitat de la realitat migratòria del sector. Una part molt significativa de les treballadores domèstiques a Espanya són dones d'origen estranger en situació administrativa irregular, per a les quals els mecanismes formals de protecció resulten, en la pràctica, inaccessibles. La manca d'una visió interseccional que integri gènere, migració i classe és una de les causes principals per les quals la protecció formal no arriba a les treballadores que més la necessiten.

La normativa tampoc ha donat resposta adequada a la figura de la família ocupadora en la seva dimensió real. Les famílies que contracten treball domèstic no ho fan per raons de benestar prescindible, sinó per necessitat: són, majoritàriament, famílies treballadores que cobreixen tasques bàsiques de cura i sosteniment de la llar per fer possible la conciliació.

Darrere d'aquesta necessitat hi ha, a més, un fracàs de l'Estat del benestar, ja que l'Administració no cobreix les necessitats d'atenció a la dependència, la criança o el suport familiar i és la família qui ha d'assumir-les, sovint a través del mercat privat. Resulta incongruent que l'Estat exigeixi a les famílies unes obligacions com a ocupadores que no simplifica, no abarateix ni acompanya. Si l'Administració no pot cobrir directament aquestes necessitats de cura, ha de garantir, com a mínim, un marc laboral i jurídic accessible, econòmicament sostenible i jurídicament clar per a les dues parts de la relació: treballadores i famílies.

Finalment, la poca importància institucional atribuïda al sector queda reflectida en el fet que hagi estat la jurisprudència i no l'acció proactiva de l'Administració la que ha hagut de dotar de contingut real els drets introduïts per la reforma. Mentre les prioritats institucionals no situïn el treball domèstic en el lloc que li correspon; mentre la normativa no incorpori genuïnament la perspectiva de gènere i la dimensió interseccional, i mentre les famílies ocupadores continuïn carregant soles amb una responsabilitat de cura que hauria de ser compartida amb l'Estat, les reformes legals, per benvingudes que siguin, continuaran tenint un efecte limitat.

El RDL 16/2022 ha obert una porta que estava tancada des de feia temps, però obrir una porta no és el mateix que garantir que tothom pugui travessar-la. Per a les treballadores domèstiques d'Espanya, moltes de les quals fa dècades que construeixen la vida quotidiana d'altres famílies en la invisibilitat i la precarietat, la dignificació del seu treball no és una aspiració abstracta: és una qüestió de justícia. I per a les famílies que depenen d'aquest sector per sostenir la seva pròpia vida quotidiana, la demanda és la mateixa: que el dret estigui a l'altura de la realitat.

6. BIBLIOGRAFÍA

Normativa internacional

Organització Internacional del Treball. Conveni núm. 189 sobre les treballadores i els treballadors domèstics (2011).

Organització Internacional del Treball. Recomanació núm. 201 sobre les treballadores i els treballadors domèstics (2011).

Normativa estatal

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

Reial Decret-Llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar, BOE núm. 216, de 8 de setembre de 2022.

Reial decret 893/2024, de 10 de setembre, pel qual es regula la protecció de la seguretat i salut en l'àmbit del servei de la llar familiar, BOE núm. 220, de 11 de setembre de 2024.

Doctrina i articles

Alonso, N., Trillo D., Vicent L. (2022). Análisis del sector de trabajo doméstico de las mujeres en la Unión Europea: enfoque conceptual y limitaciones estadísticas. *Revista de Economía Mundial*, Núm. 60, 151-171. <https://doi.org/10.33776/rem.v0i60.5621>

Alonso, N.; Trillo del Pozo, D.; Vicente Valverde, L. (2024). The Domestic Work Sector in the European Union: Quantification, Evolution and Policies to Combat Precariousness. *Géneros. Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 13(1), 1–21.

Álvarez Cuesta, H. (2021). Precariedad del trabajo retribuido de cuidados: origen y mecanismos de solución. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(2), 570-593. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5961>

Ayala del Pino, C. (2016). El ámbito de aplicación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, (405), 95–128. <https://doi.org/10.51302/rtss.2016.2240>

Ayala del Pino, C. (2019). La extinción del contrato de trabajo de los empleados del hogar en España. *THEMIS Revista de Derecho*, 75, 43–62. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.004>

Ayala del Pino, C. (2026). El registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23, Loredas). *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 59, 69–92.

Benito Benítez, M.A. (2019). Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 9(2). 441-481. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4223>

Castellá Molina, M.T. (2025). Ampliación de derechos por sentencia o tirar con pólvora de rey. *Revista española de derecho del trabajo*, N°. 288, 31-40, ISSN 2444-3476.

Cueva Puente, M.C. (2005). *La relación laboral especial de los empleados de Hogar*. Editorial Lex Nova.

Desdentado Daroca, E. (2023). El proceso de dignificación del trabajo doméstico diez años después de sus comienzos: la ratificación del Convenio 189 OIT y la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social* (núm. 155). p. 181-208. <https://doi.org/10.55617/revmites.42>

Díaz Gorfinkiel, M. (2016). La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Núm. 155. 97-112. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.155.97>

García González, G. (2025). La nueva ordenación de la seguridad y salud laboral en el empleo del hogar: un equilibrio precario entre la retórica legislativa y los desafíos de su implementación. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (1), 1-38. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11545>

García Vélez, V. (2019). Sanz Saez, C. Génesis y evolución del servicio doméstico. Comares, 2018. Colección Trabajo y Seguridad. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 9(2), 640–645. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4232>

Gala Durán, C. (2014). La protección en materia de seguridad social de los empleados de hogar tras el RDL 29/2012: un viaje de ida y vuelta. *Relaciones laborales y empleados de hogar: reflexiones jurídicas* (p. 139-178). Dykinson.

González Martínez, J.A.(2023). Seguridad Social de los Empleados de Hogar. Cuadros Garrido, M.A., Selma Penalva, A., *Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, pp. 247-269. Editorial Colex, S.L.

Menéndez Sebastián P., Minculeasa Copcea A. (2023). Inmigración y servicio doméstico: claves laborales de sus recientes reformas. Cuadros Garrido, M.A., Selma Penalva, A., *Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, pp. 355-387. Editorial Colex, S.L.

Quintero Lima, M.G. (2022). El tratamiento discriminatorio de la –ausencia de– protección por desempleo en el sistema especial de empleo en el hogar: Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20). *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (núm. 468). p. 187-194.

Quintero Lima, M. G. (2022). Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, y su impacto en las personas empleadoras. *IUSLabor*, (núm. 3), p. 120–140. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2022.i03.05>

Rodríguez Iniesta, G. (2023). El trabajo de las personas al servicio del hogar familiar. Cuadros Garrido, M.A., Selma Penalva, A., *Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, pp. 27 - 61. Editorial Colex, S.L.

Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2023). Extinción del contrato de empleados de hogar. Cuadros Garrido, M.A., Selma Penalva, A., *Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, pp. 221 - 244. Editorial Colex, S.L.

Romeral Hernández, J. (2022). Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 7(2). 31-57. <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2022.i02.03>

Ruiz Calderón, J.A. (2013). Puntos críticos de la nueva regulación de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar: régimen de extinción del contrato y desprotección por desempleo. (Ed. Dykinson). *Cuestiones laborales de actualidad: estudios jurídicos en homenaje al profesor Dr. Feliciano González Pérez*. pp. 377 - 389

Selma Penalva, A. (2023). Economía sumergida en la relación laboral especial de empleados de hogar. Cuadros Garrido, M.A., Selma Penalva, A., *Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, pp. 271 - 298. Editorial Colex, S.L.

Vila-Viñas, D.; Jiménez Castellón, S.; Cruz Zúñiga, P.; Olaciregui Rodríguez, P.; Lozano Vega, M.J.; Mesa Raya, C. (2025). La reforma y situación socio-jurídica del empleo de hogar desde la perspectiva de las personas destinatarias y operadoras. Análisis a partir de entrevistas. Vila-Viñas, D. *Nuevos escenarios del cuidado desde una perspectiva socio jurídica. Empleo de hogar y de camareras de piso en establecimientos turísticos*, pp. 134-185. Editorial Dykinson, S.L. DOI: <https://doi.org/10.14679/4507>

Webgrafía

European Union Agency for Fundamental Rights, *Out of sight – Migrant women exploited in domestic work*, Publications Office, 2018, <https://data.europa.eu/doi/10.2811/064348>

The Personal & Household Services (PHS) Sector. EFSI (European Federation for Services to Individuals). <https://efsi-europe.eu>

Informes i qüestionaris

Encuesta Sobre Salud Laboral en el Empleo de Hogar y los Cuidados. Informe de Resultados, (2024), Coordinadora Feminista, Federación Estatal de Organizaciones Feministas. https://511a18c8-7046-427e-be8d-c0be073dd9e6.filesusr.com/ugd/94347a_fcb3b9b007b34c88a1941c3c9a23dd10.pdf

Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas, (2020), Federación de Mujeres Progresistas. <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>

N. Boneta, S. Marroquín, S. Martín, (2025). TRABAJO INVISIBLE Y CUERPOS ROTOS. RADIOGRAFÍA DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS EN ESPAÑA, Oxfam-Intermón. <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados>

Servicio Público de Empleo Estatal, Observatorio de Ocupaciones del SEPE (2025). *Informe del mercado de trabajo estatal. Datos 2024*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. sepe.es

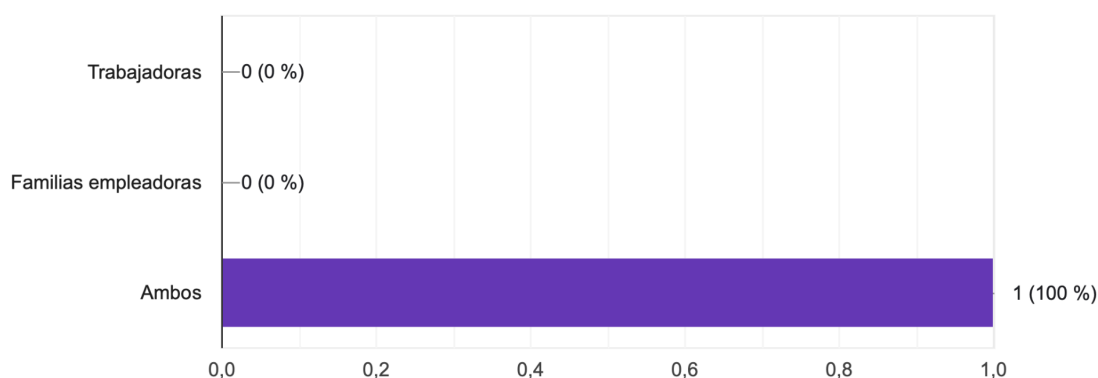
7. ANNEXOS

Annex I. Qüestionari sobre anàlisi de l'impacte legal i social de la reforma legislativa del Reial-Decret llei 16/2022 a l'ONG Anem Per Feina. Els gràfics de les respostes són obtinguts per elaboració pròpia, mitjançant Google Forms.

1. Des de fa quant temps treballa l'associació en l'acompanyament a ocupadors i/o treballadores al servei domèstic?

25 anys.

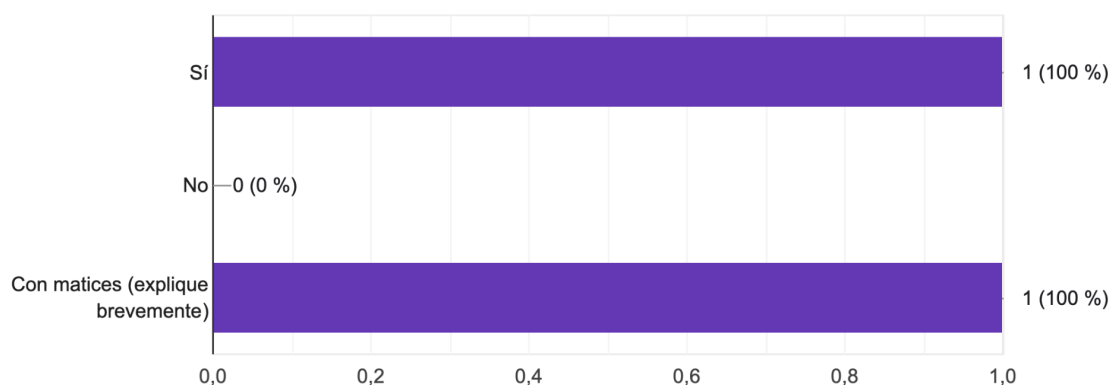
2. Quin és el perfil majoritari dels usuaris als qui atenen?



3. La majoria de les consultes són de naturalesa laboral, de seguretat social o ambdues?

Ambdues.

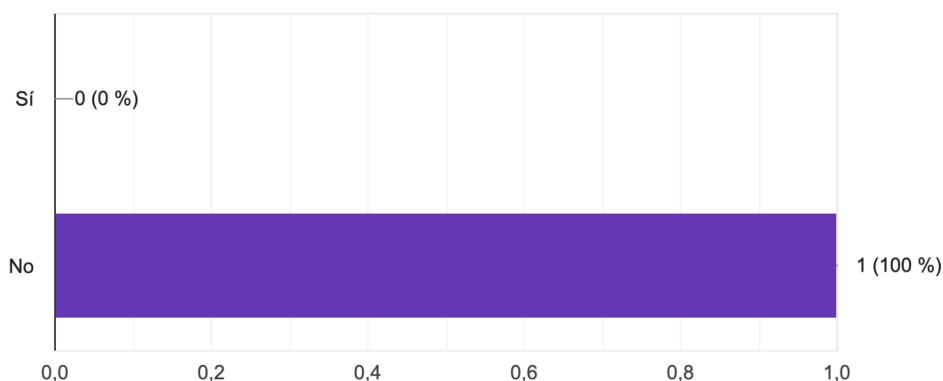
4. La normativa actual (especialment després del RDL 16/2022 i l'RD 893/2024) ha facilitat una millora real de la protecció per a les treballadores del servei domèstic?



4.1. Si indica “amb matisos”: quins són els principals límits o buits que vostès observen?

El problema de les millores que s'han recollit en la normativa és la seva dificultat d'aplicació atès que els ocupadors no són empreses amb un departament de personal sinó famílies.

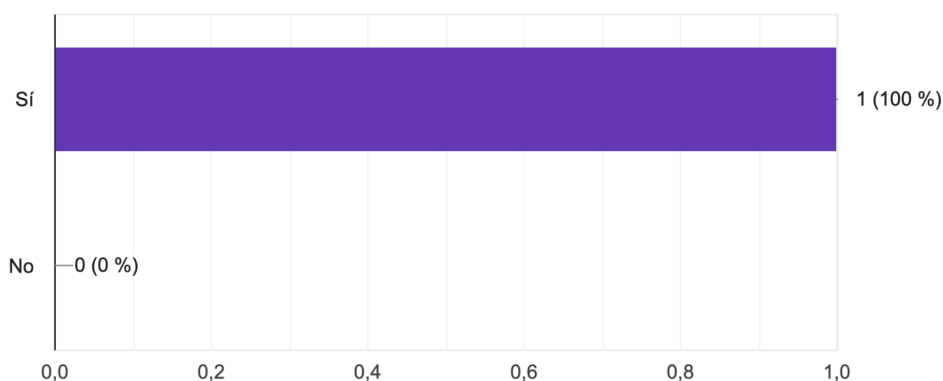
5. Considera que les normes són clares per a les famílies que desitgen contractar per primera vegada?



5.1. Quins aspectes els resulten més complexos o confusos des del punt de vista pràctic?

Comprendre la normativa i fer els tràmits corresponents per a aplicar-ho.

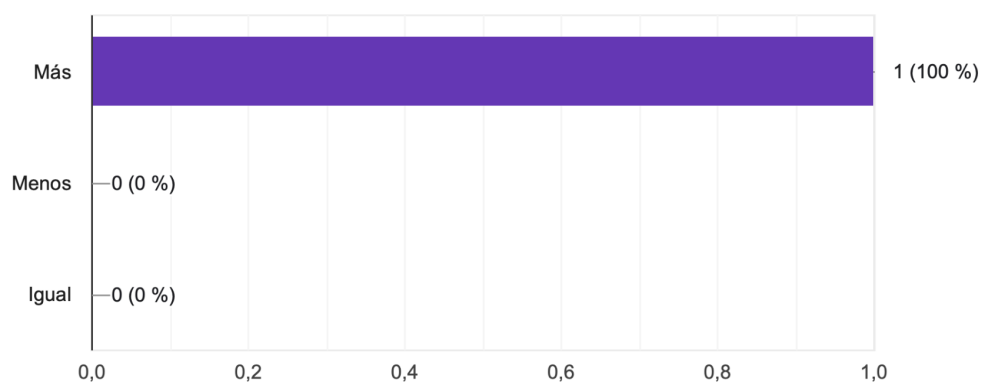
6. L'exigència de documentació i requisits burocràtics (Seguretat Social, contractes, altes, cotitzacions) representa una barrera significativa per a la formalització de relacions laborals?



6.1. Si “sí”: quins tràmits o requisits són els més problemàtics? (Ex. contractes, cotitzacions, cotitzacions retroactives, etc.)

Els tràmits de Seg Social, la gestió de baixes, les finalitzacions.

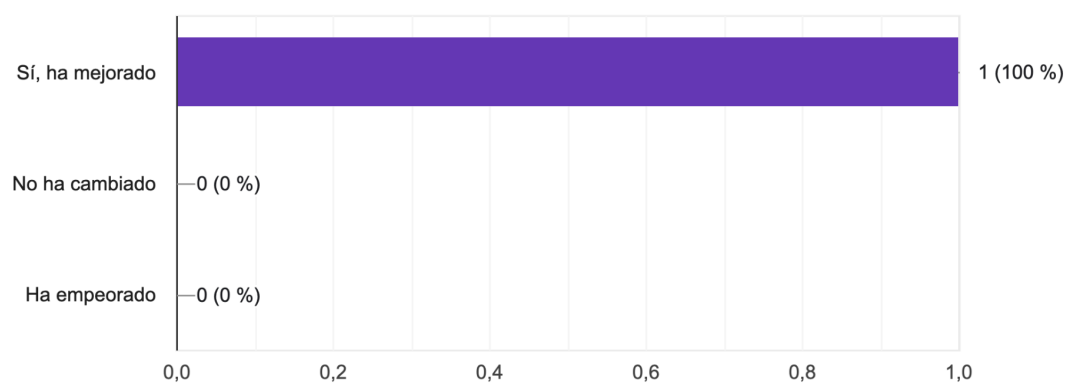
7. Des que es van implementar les reformes recents: Han augmentat les consultes de treballadores sobre acomiadaments improcedents o sobre drets laborals incomplets?



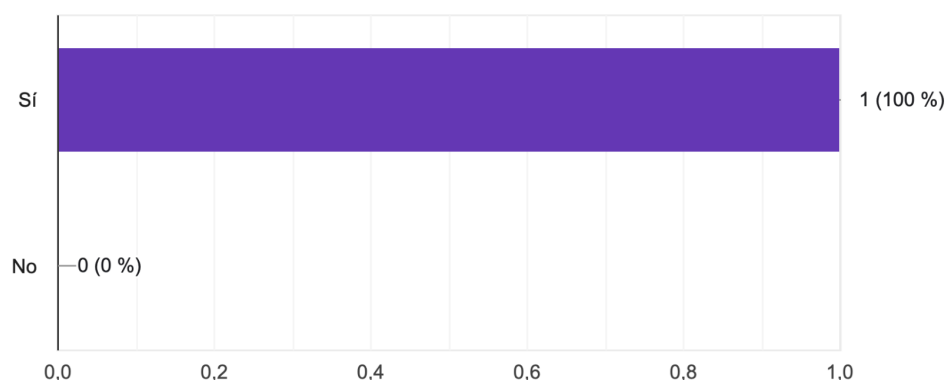
7.1. En cas de “més”: a què creieu que es deu?

Crec que hi ha una mica més de consciència dels drets i de la possibilitat de reclamar la seva eficàcia.

7.2. Des que es van implementar les reformes: Han notat un canvi en l'accés de les treballadores a la protecció per desocupació?



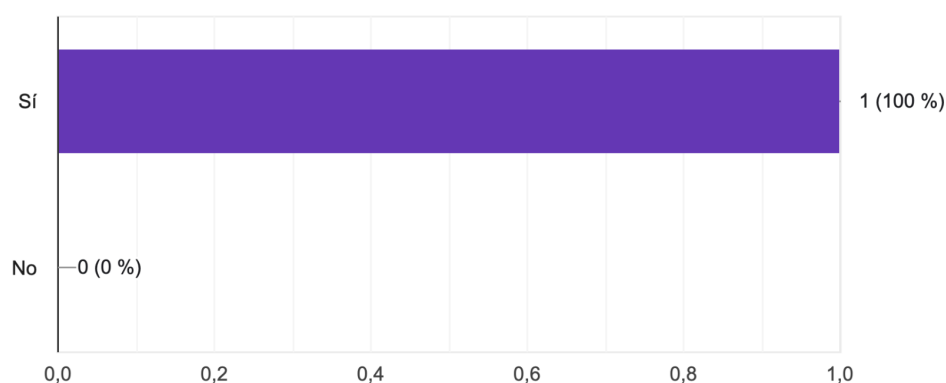
8. Existeix alguna barrera perquè les treballadores exercixin efectivament els seus drets laborals (per exemple, por de perdre el contracte, falta de recursos per a litigar, falta d'informació)?



8.1. Si “sí”: quines són les barreres més comuns?

En gran manera són treballadores en situació irregular i això els genera una gran inseguretat a l'hora de reclamar.

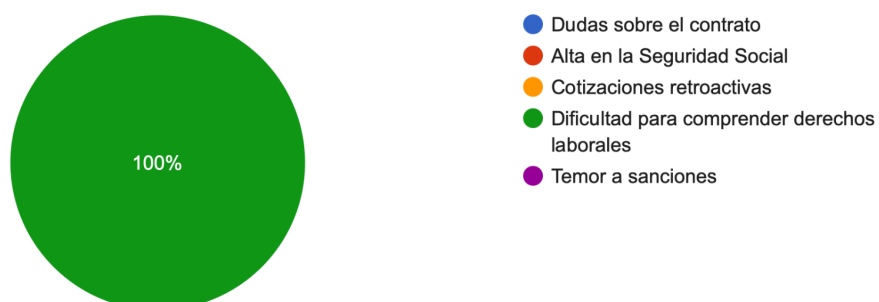
9. La càrrega econòmica i burocràtica per a una família que contracta per primera vegada (ex. cotitzacions, alta, obligació de registre) descoratja la formalització?



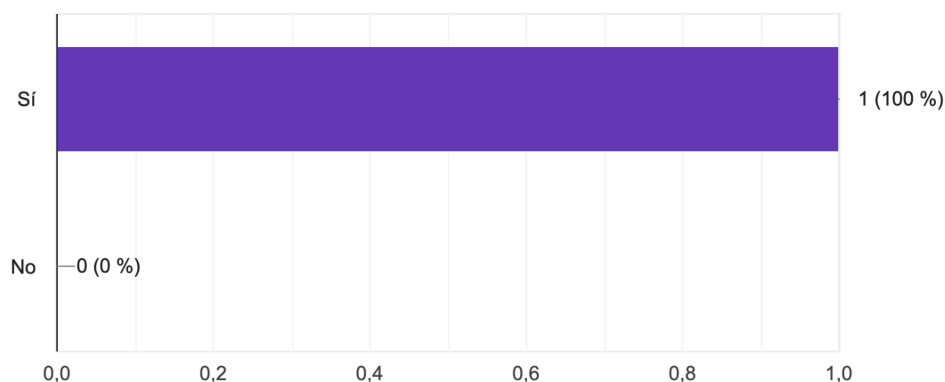
9.1. Si “sí”: quins són els factors econòmics o administratius que més pesen?

La despesa desborda les possibilitats de gran part de les famílies.

10. Quines dificultats expressen més sovint les famílies quan acudeixen a l'associació per a assessoria? (marqui totes les que corresponguin)



11. En la seva opinió, la normativa actual protegeix més les treballadores que abans de les reformes?



11.1. Expliqueu breument per què.

Sobre el paper s'han anat reconeixent drets, el repte és aconseguir que es facin efectius.

12. Quins canvis proposaria l'associació per a millorar tant la protecció de les treballadores com la capacitat de les famílies per a formalitzar les relacions laborals?

Simplificar els tràmits i fer més accessible les administracions perquè les famílies puguin realitzar els tràmits directament o crear serveis de suport, a més d'afavorir campanyes d'informació i conscienciació del rol en la relació laboral com a ocupadors.