DONDE LA VIDA SE SOSTIENE

Derecho para las trabajadoras de hogar y cuidados.

MARCO INTERNACIONAL, EUROPEO Y ESPAÑOL



SEDOAC
FUNDED BY RIZA
Co-funded by the European Union



CRÉDITOS

Junio, 2026.

Autor: Ismael Sánchez Jiménez, abogado colegiado 116.908 del ICAM, que lleva ejerciendo el derecho laboral en defensa de las trabajadoras del hogar y cuidados desde el año 2013 y colabora con SEDOAC desde el año 2015 y es abogado del CETHYC desde el año 2021, siendo el encargado del asesoramiento en materia laboral y de seguridad social en el centro.

Diseño y Maquetación: Majo Galeano.

Financiador:

FUNDED BY RIZA

Co-funded by the European Union

Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0) Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato siempre que se reconozca la autoría. No puede utilizar el material para una finalidad comercial, si se remezcla, transforma o crea a partir del material, no puede difundir el material modificado, no puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que legalmente restrinja realizar aquello que la licencia permite. Licencia completa: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Este manual *"Donde la vida se sostiene: Derechos y Dignidad en el Trabajo del Hogar y los Cuidados. Marco Internacional, Europeo y Español"* ha sido posible gracias al apoyo del Proyecto RIZA y ha sido cofinanciado por la Unión Europea. Los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente responsabilidad del autor y de la Asociación SEDOAC. Ni el Proyecto RIZA ni la Unión Europea pueden ser considerados responsables de ellos.

Nota del autor

En los últimos años, numerosos instrumentos jurídicos e informes elaborados por organismos nacionales e internacionales han centrado la atención en la situación de los cuidados y en las condiciones laborales y los derechos de las trabajadoras del hogar y cuidados. Sin embargo, este creciente interés institucional contrasta con la realidad de una lucha sostenida durante más de dos décadas por las propias trabajadoras y sus asociaciones, que llevan años reivindicando la equiparación de sus derechos laborales, la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la denuncia de las condiciones de precariedad y explotación que históricamente han caracterizado al sector.

Desde el Centro de Empoderamiento de la Trabajadora del Hogar y Cuidados (CETHYC), cada vez que elaboramos un informe o un texto nos enfrentamos a una dificultad constante: explicar normas jurídicas complejas sin que el lenguaje técnico se convierta en una barrera para las propias trabajadoras. Por ello, este trabajo pretende utilizar un lenguaje claro, accesible y comprensible, sin renunciar al rigor jurídico necesario para entender los instrumentos internacionales, la normativa y la jurisprudencia que se analizan en las páginas siguientes.

Por último, me gustaría dedicar este trabajo a *Gloria, Merceditas, Charito, Anielka, Luz Dalia, Elisa, Delia, Andrea, Gisella, Margarita, Karen y a tantas otras mujeres* que, con su esfuerzo, valentía y perseverancia, han hecho posible los avances que hoy podemos explicar en este documento. Sin ellas, este texto sencillamente no existiría.

Quiero extender también mi agradecimiento al equipo técnico del CETHYC y a la asociación SEDOAC, referentes en la defensa de los derechos de las mujeres, de las personas migrantes y de las trabajadoras del hogar y cuidados. Gracias por vuestra confianza, por vuestro compromiso y, muy especialmente, por el cariño y el apoyo que me habéis brindado durante mi permiso de paternidad, permitiéndome regresar con el privilegio de poner nuevamente mis conocimientos al servicio de las trabajadoras del hogar y cuidados.

Con todo mi cariño, para todas.

Ismael Sánchez Jiménez
Abogado laboralista SEDOAC

Índice

1. Jerarquía normativa y conceptos básicos 6
1.1. ¿Qué es un convenio o tratado internacional? 7
1.2. España y la Unión Europea 8
1.3. Normas primarias y derivadas de la UE 8
1.4. Jerarquía normativa entre España y la UE 9
1.5. Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)..... 9
1.6. Cuestiones prejudiciales 10

2. Marco internacional de derechos en igualdad y prohibición de discriminación 11
2.1. Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) 11
2.2. Convención CEDAW 12
2.3. Convenio 189 de la OIT 13
2.4. Recomendación 201 de la OIT 17
2.5. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC) 18

3. Marco europeo de igualdad y no discriminación 19
3.1. Carta de Derechos Fundamentales de la UE 19
3.2. Directiva 2006/54/CE (igualdad en empleo y ocupación) 20
3.3. Directiva 79/7/CEE (igualdad en seguridad social) 21
3.4. Directiva 2003/88/CE (tiempo de trabajo) 22
3.5. Carta Social Europea 22

4. Jurisprudencia europea: dos sentencias muy relevantes 23
4.1. Sentencia TJUE C-389/20 (24 febrero 2022) 23
4.2. Sentencia TJUE C-531/23 (19 diciembre 2024) 26

5. Marco normativo español 28
5.1. Constitución Española 28
5.2. Ley Orgánica 3/2007 (igualdad efectiva) 29
5.3. Ley 15/2022 (igualdad de trato y no discriminación) 30
5.4. Estatuto de los Trabajadores (ET) 31
- Art. 17 (prohibición de discriminación) 31
- Art. 22-28 (clasificación, promoción, igualdad retributiva) 32
- Art. 33 (FOGASA) 33
- Art. 34-35 (registro horario y horas extra) 33
- Art. 49 g) (extinción por fallecimiento del empleador) 34
- Art. 55.5 (nulidad del despido por embarazo) 34

Índice

5.5. Real Decreto 1620/2011 (relación laboral especial del hogar familiar) 34
5.6. Real Decreto-ley 6/2019 (igualdad en empleo) 35
5.7. Ley General de la Seguridad Social (LGSS) 35
5.8. Real Decreto-ley 16/2022 (gran reforma del sector) 35
• Desempleo 35
• FOGASA 35
• Supresión del desistimiento 35
• Cotizaciones anteriores a 1/10/2022 35
• Jurisprudencia reciente (Madrid, Vigo, Cantabria, TSJ Madrid) 36
5.9. Real Decreto 893/2024 (riesgos laborales en el hogar familiar) 37
• Herramienta Prevención10.es 37
• Protocolo anti-violencia y acoso (INSST) 37

6. Conclusiones y Desafios 38

7. Bibliografía 42

Introducción

El trabajo del hogar y cuidados constituye una actividad absolutamente fundamental para el desarrollo de la vida y de la sociedad, dado que sin los cuidados básicos tanto de la familia como del hogar, difícilmente pueden desarrollarse el resto de actividades.

Muchos hogares dependen a diario de mujeres que realizan tareas básicas de cuidados a personas mayores, a menores, tareas de limpieza del hogar, comidas, gestión de ropa, acompañamiento, medicación, o simplemente estar a disposición de lo que necesiten las personas a las que se cuida o los empleadores.

Informes de organismos internacionales coinciden tanto con los datos internos que manejamos en el CETHYC así como con lo expuesto en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) C-389/20 al respecto de la división por géneros del sector de trabajadoras del hogar y cuidados, el cual, está ocupado por más de un 95% de mujeres y que los hombres que están en el sector, en general, se dedican más a tareas de jardinería, conducción y menos al estricto cuidado de las personas donde hay una abrumadora mayoría de mujeres.

Por consiguiente, estamos ante un sector objetivamente feminizado.

Así pues, en contraposición a la enorme importancia de este sector en la sociedad, está la sistemática vulneración de los derechos de las trabajadoras del hogar y cuidados y la precariedad del sector.

Esta histórica vulneración de derechos o explotación laboral afecta a las mujeres y, concretamente, en Madrid - España, a mujeres migrantes de avanzada edad, siendo aproximadamente un 86% entre 41 y 72 años según el informe del CETHyC 2025, en su inmensa mayoría, más de un 95% son mujeres migrantes en su mayoría procedentes de países de América del Sur, algo más de la mitad de las mujeres que acude al CETHYC es interna y dentro de éstas, casi el 80% no tienen permiso de residencia y trabajo.
Así pues, en los últimos años se ha puesto de manifiesto la realidad que lleva muchos años siendo reivindicada por las asociaciones de trabajadoras del hogar y cuidados y es que el Estado tiene abandonados los cuidados con una serie de normativas y recursos que no son suficientes.

El Estado ha dejado en manos del sector privado los cuidados de las personas mayores y de los menores, así como la llevanza de las tareas del hogar, de tal manera, que en una Europa que sigue envejeciendo cada vez más y vive más años, no se están dando las soluciones necesarias para evitar que todo el peso de esta responsabilidad recaiga sobre los cansados hombros de las trabajadoras del hogar y cuidados.

Por tanto, desde la lucha de las asociaciones tanto en la calle como en los tribunales, se ha conseguido, al menos en España, una serie de modificaciones legales a raíz de la Sentencia del TJUE C-389/20 que han supuesto un reconocimiento histórico de una vulneración de derechos fundamentales por discriminación por razones de género, es decir, por ser mujeres trabajadoras.

Con lo anterior y a modo introductorio, conviene explicar que la normativa española referente a trabajadoras del hogar y cuidados ha tenido dos regulaciones:

1º Real Decreto 1424/1985 de 01 de agosto, que se caracterizaba por establecer 2 medias pagas en vez de pagas completas, lo que implicaba que las trabajadoras del hogar y cuidados cobraban MENOS que el resto de trabajadores por cuenta ajena, estableciendo un contrato temporal anual, carente de cualquier lógica jurídica, entre otras cuestiones.

2º Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial en el hogar familiar que ampliaba derechos con respecto al anterior, eliminando las medias pagas y el contrato anual temporal, pero sin establecer derecho a prestación por desempleo, sin derecho a riesgos laborales, sin derecho a control horario, sin derecho a prestaciones del Fondo de Garantía Salarial, estableciendo un despido sin causa, etc.

A raíz de la lucha de las asociaciones como de la Sentencia del **TJUE C-389/20**, se ha modificado este último real decreto a través del RD 16/2022 de 06 de septiembre, donde se ha reconocido el derecho a prestación por desempleo, se ha reconocido el derecho a prestaciones del Fondo de Garantía Salarial, se ha suprimido el despido sin causa (desistimiento), se menciona la creación de una norma propia de riesgos laborales (el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre), sin embargo, no se ha reconocido el derecho de control horario, cuestión muy importante para las trabajadoras internas, y no se ha modificado la indemnización de 12 días por año trabajado.

Tampoco se ha modificado el sistema "especial" dentro del régimen general de la seguridad social denominado de "empleados de hogar" y que es donde se encuadran a las trabajadoras del hogar y cuidados, que establece la cotización por tramos y que ha provocado muchísimo daño a las cotizaciones de las trabajadoras por establecer cuantías que, unido al muy bajo Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que ha tenido España antes de que comenzara a subir año a año de manera sostenida desde 2019, hace que después de muchos años trabajando no lleguen a tener pensiones de jubilación dignas.

Así pues, vamos a estructurar el texto profundizando en la normativa internacional, europea y nacional sobre el principio de igualdad y no discriminación por razones de género en el sector de trabajadoras del hogar y cuidados. A partir de aquí, iniciamos el primer punto: la jerarquía normativa y los conceptos básicos que permiten comprender cómo se ordenan y se relacionan las distintas normas que afectan al sector.

España es miembro de pleno derecho de la Unión Europea desde 01 de enero de 1986 pero, además, tiene suscritos multitud de convenios y tratados internacionales. En este trabajo vamos a estudiar normativa internacional para lo que es necesario que, con carácter previo, tengamos conocimiento de ciertos conceptos básicos.

En primer lugar, ¿Qué es un convenio o tratado internacional?
Si bien técnicamente no son lo mismo, a efectos de este trabajo hablaremos de convenio o tratado internacional según la definición que da tanto el Instrumento de adhesión de 02 de mayo de 1972 del Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados y la establecida en la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales.

En ese sentido, los convenios internacionales son acuerdos entre dos (bilaterales) o más Estados (multilaterales) o sujetos de Derecho, en los que se aplica el Derecho Internacional y que pueden someterse a instituciones de Derecho Internacional ajenas a los mismos.

El art. 96 de la Constitución Española determina que una vez aprobado un tratado internacional, formará parte de su propia normativa.

En términos sencillos, un tratado internacional es un acuerdo entre dos o más Estados o sujetos de derecho internacional que, en el caso de España, una vez ratificado conforme a las normas establecidas, formará parte de sus propias leyes. Como decíamos, España es miembro de la Unión Europea (UE) y, como Estado Miembro, está sometida a su legislación.

Pero ¿Qué es la Unión Europea? ¿En caso de conflicto de leyes entre España y la UE qué tiene preferencia, el derecho de la UE o el derecho interno de un Estado Miembro?

La Unión Europea (UE) es una asociación económica y política de 27 Estados que tiene personalidad jurídica propia, es decir, que tiene plena capacidad para firmar tratados y acuerdos internacionales en su propio nombre.

La UE se rige, en términos simples por dos tipos de normas:

-Las normas primarias que son el Tratado de la Unión Europea (TUE) y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que indican los principios, valores y objetivos (TUE) y el funcionamiento a nivel competencial de la UE (TFUE)

-Las normas derivadas, es decir, las que emiten los órganos de la UE y que son obligatorias para los Estados Miembros que son Reglamentos, Directivas y Decisiones. De éstas, nos quedaremos con Reglamentos y Directivas que van a tener mucha relevancia como veremos más adelante.

En cuanto a la jerarquía normativa de la Unión Europea, la respuesta es bastante compleja pero intentaremos dar una respuesta sencilla.

Esta cuestión ha dado lugar a multitud de Sentencias tanto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) como de tribunales nacionales, siendo que la Constitución siempre tiene primacía sobre el Derecho Internacional por tener un origen soberano, salvo a las materias en las que España, como Estado Miembro de la UE ha decidido ceder su soberanía a la Unión Europea tal y como determina el art. 93 de la Constitución Española y, es en estos casos en los que la jerarquía normativa sería:

1º Constitución y Derecho Comunitario para aquellas materias cedidas por Ley.
2º Tratados internacionales.
4º Leyes Orgánicas.
5º Leyes ordinarias.
6º Reglamentos.

¿Qué es el Tribunal de Justicia de la Unión Europea?

Se trata de la institución que encarna el poder judicial en la UE y es el encargado de decidir sobre la aplicación del Derecho de la UE (o Derecho Comunitario), es decir, si los Estados Miembros están cumpliendo con la normativa de la UE (Reglamentos, Directivas, etc.).
Viene regulado en el art. 19 del TUE y sus Sentencias son de obligado cumplimiento para los Estados Miembros.

Una cuestión importante del TJUE son las cuestiones prejudiciales. Esto es muy importante porque la Sentencia del TJUE C-389 que estudiaremos más abajo y que ha sido tan importante, viene de una cuestión prejudicial.

De este modo, una cuestión prejudicial es, en términos sencillos, una pregunta que hace un Juzgado o Tribunal de uno de los países de la UE al TJUE sobre la interpretación o aplicación del Derecho Comunitario sobre una cuestión en conflicto.

"La perspectiva de género no es una opción, sino una exigencia hermenéutica."

Por ejemplo, la cuestión prejudicial que se planteó en el caso que vamos a estudiar más adelante en la Sentencia del TJUE C-389 fue realizada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Vigo (órgano judicial Español, como Estado Miembro de la UE), en la que se cuestiona la adecuación a las Directivas comunitarias 79/7/CEE, del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, y 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, de la exclusión de la protección por desempleo en el Sistema Especial de empleo en el hogar familiar del Régimen General de la Seguridad Social (art.251.d) LGSS).

Esta cuestión prejudicial se plantea en el contexto de un pleito entre una trabajadora del hogar que solicitó a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) cotizar para la contingencia de desempleo para poder cobrar el paro y la TGSS se lo denegó por aplicación de la normativa española, concretamente el artículo 251, letra d), de la Ley General de la Seguridad Social que excluía a las trabajadoras del hogar y cuidados de la cotización y sistema de prestaciones de desempleo.

En términos sencillos, el Juzgado de lo Contencioso Administrativo 2 de Vigo pregunta al TJUE que si la exclusión legal del España al derecho a paro de las trabajadoras del hogar es conforme a la normativa europea sobre igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo y seguridad social.

Como ya sabemos, el TJUE determinó que la normativa española ***suponía una vulneración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, ya que, como queda acreditado en la Sentencia más del 95% de las trabajadoras del hogar y cuidados son mujeres y su exclusión del Derecho a prestación por desempleo (paro) es una discriminación por razones de género.***

Así pues, con estos conceptos básicos y en base a esta sencilla explicación, podemos profundizar en la normativa internacional, europea y española destacando la discriminación por razón de género en el sector de las trabajadoras del hogar y cuidados.



a) Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (DUDH)

La Organización de Naciones Unidas (ONU) es el mayor conglomerado internacional de países que nació en 1945 con el fin de mantener la paz y seguridad en el mundo, fomentando la cooperación entre países.

Así nos encontramos la DUDH que es un instrumento jurídico internacional que establece una serie de derechos universales a los seres humanos por el hecho de ser humanos.

Al no ser un tratado internacional, no es vinculante, es decir, no obliga estrictamente a los Estados a cumplirlo, pero sí ha servido de base del Derecho Internacional y referencia para muchísimos otros Tratados Internacionales, como por ejemplo mucha normativa de la Unión Europea como veremos posteriormente.

En la DUDH se reconocen derechos fundamentales como los siguientes:
El artículo 2 establece la prohibición de discriminación por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona.

El artículo 23 establece:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Como podemos observar, España, al excluir a las trabajadoras de derechos tan básicos como el desempleo, el control de las horas de trabajo, las de presencia y las extraordinarias, prestaciones de FOGASA, etc.

Ha vulnerado y sigue vulnerando a día de hoy Derechos Humanos básicos y el principio universal de igualdad.

El artículo 22 establece el derecho de seguridad social, que, como vemos, también era vulnerado por la normativa española del sector y muy importante también el artículo 24 que establece el derecho al descanso, limitación horaria y vacaciones, así como el artículo 25 establece el derecho a tener un salario suficiente para mantener a la familia, derecho a la protección frente al desempleo, jubilación, incapacidad, a la vivienda, y, en definitiva, a una vida digna.

b) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979

Se trata de un tratado internacional adoptado también por España y, por tanto, de obligado cumplimiento, cuyo objetivo es la efectiva igualdad entre mujeres y hombres y proteger a la mujer frente a cualquier discriminación por razones de género.

a **Derecho al trabajo como derecho inalienable**
El derecho al trabajo como un derecho inalienable de todo ser humano.

b **Mismas oportunidades de empleo**
El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección.

c **Libre elección de profesión**
El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a la formación profesional.

d **Igual remuneración**
El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

e **Seguridad social**
El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar.

f **Protección de la salud**
El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.
- Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.
- Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.
- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Como vemos, establece unas obligaciones muy importantes en materia de igualdad de salarios, prohibición de discriminación tanto en materia laboral como de seguridad social, a prestaciones, que no se pueda despedir por razones de maternidad, a la conciliación familiar y laboral, etc.

Esta norma ha supuesto inclusión de diversas disposiciones muy importantes dentro del Derecho español, como por ejemplo, la nulidad del despido por razones de embarazo y maternidad del art. 55.5 del Estatuto de los trabajadores, que es de plena aplicación para las trabajadoras del hogar y cuidados como veremos con posterioridad.

c) Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 189

La reivindicación de las trabajadoras del hogar y cuidados de aplicación del Convenio 189 de la OIT **ha sido histórica.**

Se trata de una lucha de muchísimos años por las propias trabajadoras y asociaciones que, en el caso español, dio su fruto el 09 de junio de 2022, en un día histórico donde se aprobó en el Congreso la ley que ratificaba el Convenio 189 de la OIT.

La OIT es una agencia de la ONU especializada en materia de derecho laboral y de seguridad social. Se trata una organización donde existen 3 partes: los gobiernos de los Estados, representantes de los y las trabajadoras, y representantes de empresas.
Su misión es establecer convenios que son obligatorios para los Estados que los firman, así como también recomendaciones.

En este caso, el Convenio 189 es el convenio que establece la efectiva igualdad de derechos de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena en general y las trabajadoras del hogar y cuidados.
Como podemos observar el convenio se ratificó en junio de 2022, es decir, 4 meses después de la Sentencia del TJUE C-389 de 24 de febrero de 2022, con el empuje de las trabajadoras del hogar y cuidados organizadas en asociaciones.

¿Qué cambio supuso la ratificación de este Convenio?

La modificación del Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre que regula la relación laboral de carácter especial en el hogar familiar operada 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 es decir, la normativa de trabajadoras del hogar y cuidados en España, que incorporó:

Derecho a prestaciones por desempleo
Se estableció el derecho a cotizar a partir del 01 de octubre de 2022, dejando el interrogante sobre qué sucede con las trabajadoras que llevan años cotizando antes de esa fecha.

Derecho a prestaciones de FOGASA
El Fondo de Garantía Salarial paga indemnizaciones de despido, salarios y conceptos salariales (vacaciones, horas extra, etc.) en caso de insolvencia de los empresarios.

Este derecho es muy importante debido a que antes de su aprobación una trabajadora del hogar y cuidados que tuviera una Sentencia a su favor con cantidades y la parte empleadora fuera insolvente, la trabajadora del hogar NO cobraba absolutamente nada del FOGASA y perdía su derecho.

Por ejemplo, en la normativa anterior, si una trabajadora tenía una Sentencia firme donde la parte empleadora le debía 5000 € de indemnización por despido y 10.000 € de salarios y horas extra, si fallecía la empleadora y los herederos renunciaban a la herencia, la trabajadora se quedaba sin cobrar sus 15.000 €.

Ahora con el cambio de normativa, el FOGASA sí que pagaría a esta trabajadora con los límites establecidos en el art. 33 del Estatuto de los Trabajadores, al igual que el resto de trabajadores y trabajadoras en general, por lo que, desde la reforma de septiembre de 2022 provocada por la ratificación del Convenio 189 de la OIT y la Sentencia C-389 del TJUE, **esta trabajadora está protegida del cobro en caso de insolvencia de la parte empleadora.**

Desaparición de la figura del "desistimiento". Esta figura era un despido sin causa con dos requisitos:

Preaviso de 20 días
La parte empleadora debía comunicar el despido con al menos 20 días de antelación.

Indemnización de 12 días por año
Se abonaba una indemnización equivalente a 12 días de salario por cada año trabajado.

Esta figura ha sido sustituida por una extinción propia de trabajadoras del hogar con 3 causas:

Modificación sustancial de la situación familiar
Cambios relevantes en la composición o circunstancias del hogar que justifican la extinción.

Causa económica sobrevenida
Situación económica imprevista que impide mantener la relación laboral.

Probada pérdida de confianza
Quiebra justificada de la confianza necesaria en la relación laboral especial del hogar.

Si bien existía otra discriminación sobre las trabajadoras del hogar y cuidados por el hecho de existir la figura del “desistimiento”, ya que, en ninguna otra relación laboral existía algo similar, su eliminación supone una equiparación con el resto de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena por dotar de causalidad a la extinción.

No obstante, pervive una discriminación que debe ser cambiada ya que la reforma del RD 1620/2011 operada a raíz de la ratificación del C-189 de la OIT ha mantenido la indemnización de 12 días por año de servicio que supone una clara y evidente desventaja con respecto al resto de trabajadores y trabajadoras ya que se trata de una indemnización escasa.

Para ilustrar esta discriminación, en Derecho laboral español, esta indemnización de 12 días por año se abona para trabajadores y trabajadoras que tienen contratos temporales a partir del año 2015 por aplicación de la Disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores.

En términos simples, se está equiparando una indemnización de contratos temporales, que no pueden durar más de 1,5 años en un periodo de 2 años según el artículo 15 del ET, a una relación laboral indefinida que da igual que dure 1 año o 10 años, que si se opta por este tipo de extinción, la indemnización será exactamente la misma: 12 días por año trabajado.

Indemnización de 33 días por año trabajado

La indemnización por despido improcedente o extinción sin cumplir requisitos pasa de 20 días a equipararse con el art. 56 del ET: 33 días por año trabajado.

Prevención de Riesgos Laborales

Modificación de la Ley 31/1995 para dotar a las trabajadoras del hogar de normativa propia de riesgos laborales y protocolo anti violencia y anti acoso (RD 893/2024 de 10 de septiembre).

Estas son las principales incorporaciones, sin embargo, no se modificó el sistema de cotizaciones a la Seguridad Social, lo cual, sigue situando en desventaja a las trabajadoras del hogar y cuidados frente al resto de trabajadores y trabajadoras, tampoco se suprimió la exclusión del derecho al control horario de las horas extraordinarias, ni aborda la problemática histórica respecto a la jubilación de las trabajadoras del hogar y cuidados, ni la propia existencia y condiciones de las trabajadoras internas.

Con lo anterior, si observamos el Convenio 189 de la OIT, nos encontramos en su artículo 3 la obligación a los Estados de reconocer los **Derechos Humanos** de las trabajadoras del hogar y cuidados y la obligación establecer medidas para eliminar cualquier discriminación.

d) Recomendación 201 de la OIT

Paralelamente al Convenio 189 de la OIT, apareció la Recomendación 201 de la OIT que queremos destacar dado que tiene un contenido que amplía significativamente los derechos establecidos en el C-189.

En el punto 3 habla de fomentar las medidas para evitar y eliminar toda forma de discriminación por cuestiones de salud, reconocimientos médicos, etc.

El punto 5 resulta muy interesante para las trabajadoras del hogar y cuidados dado que amplía el contenido del artículo 7 del C-189 de la OIT que establece las materias que deben aparecer en el contrato de trabajo.

En este punto debemos recordar que existe una obligatoriedad de establecer las condiciones laborales en el contrato de trabajo por escrito tal y como establece el artículo 5.4 del RD 1620/2011 en relación con el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio

Se hace especialmente relevante el punto 5 de la recomendación dado que amplía el contenido que debe establecerse en el contrato de trabajo en cuanto a la descripción del puesto de trabajo, licencias y permisos, remuneración o compensación de las horas extra y de disponibilidad, etc.

Esta cuestión cobra especial importancia dado que cuanto más contenido claro tenga el contrato de trabajo, más garantía y protección tiene la trabajadora del hogar y cuidados, ya que, por ejemplo, para la limitación de la jornada de trabajo para las trabajadoras internas, se hace muy relevante que se establezcan las horas efectivas de trabajo, las de presencia, las extraordinarias y las de descanso, o cuáles son las tareas concretas para las que se ha contratado, ya que, en muchos casos, la trabajadora de hogar y cuidados acaba realizando muchas tareas diversas, desde atender a personas mayores o menores de edad, limpieza, llevanza de la casa a todos los niveles, etc.

No es conforme a Derecho que una trabajadora del hogar realice todas las tareas sin limitación que indiquen los empleadores dado que, además de una cuestión de Justicia, estamos ante un posible abuso de poder, vulneración de condiciones laborales o incluso la puerta para un posible *mobbing o acoso laboral.*

De hecho, *el punto 8 de la Recomendación 201*, establece que los Estados deberán garantizar un control y registro horario en consonancia con lo establecido en el artículo 10 del C-189.

En el mismo sentido el punto 9, habla de las horas de presencia y su sistema de remuneración o compensación con tiempo de descanso.

El apartado 20.2 establece la recomendación de no discriminar a las trabajadoras del hogar y cuidados en materia de derechos de cotización y seguridad social.

Muy interesante es el punto 21 en el que se recomienda a los Estados a establecer una serie de recursos y medidas públicas para la protección y apoyo a las trabajadoras del hogar y cuidados como un teléfono nacional de asistencia, una revisión por parte de las autoridades cuando se emplee a trabajadoras migrantes, una red de alojamiento de urgencia, facilidades para poder presentar denuncias y recursos para que se puedan informar sobre derechos laborales y migratorios, todo con el objetivo de prevenir la violencia, el abuso y la explotación de las trabajadoras del hogar y cuidados.

Otro punto relevante es el 25.1.b) y c) que fomenta que se desarrollen normativas para garantizar la conciliación laboral con la familia. Esto es una asignatura pendiente, dado que ni el C-189 ni la normativa nacional abordan esta cuestión para el caso de trabajadoras del hogar y cuidados, remitiendo a los derechos básicos comunes establecidos en la normativa básica, es decir, en el Estatuto de los trabajadores.

e) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Nueva York 19 de diciembre de 1966, ratificado por España el 30 de abril de 1977

Por último, tenemos el PIDESC, que se trata de un instrumento legal de la ONU en el que, basándose en la Carta de la Organización de las Naciones Unidas y en la Declaración Universal de Derechos Humanos, desarrolla una serie de valores, principios y, sobre todo, derechos básicos para los Estados firmantes.

Así, nos encontramos en el artículo 2 la prohibición de discriminación por razones de raza, género, origen, idioma, religión, opinión política, nacimiento, etc. El artículo 7 menciona el derecho de tener un trabajo en condiciones laborales dignas, a descanso, remuneración justa para el sostenimiento de la familia, seguridad y salud, etc.

Vamos a pasar ahora a estudiar la normativa Europea sobre igualdad y no discriminación por razones de género para tener un marco previo a las sentencias del TJUE que vamos a estudiar.

MARCO EUROPEO

a) Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Se trata de un instrumento legal elaborado en el año 2000 que tuvo carácter vinculante para los Estados miembros de la UE a partir del año 2009.

En este documento legal se establecen una serie de valores, principios y derechos en común de toda la Unión Europea y sus Estados miembros.

En ese sentido podemos observar que el artículo 1 proclama el derecho a la dignidad humana, derecho muy relevante e importante dada las tremendas situaciones de abuso laboral que afrontan día a día las trabajadoras del hogar y cuidados, con especial énfasis en las trabajadoras del hogar internas.

En este texto legal también encontramos el artículo 3 que habla del derecho a la integridad física y psíquica que tiene conexión directa con el derecho a la protección de la salud y prohibición de toda forma de violencia y acoso sobre las trabajadoras del hogar y cuidados.

El artículo 5 establece la prohibición de la esclavitud y trabajados forzados, si bien debemos mencionar que esta prohibición está contenida también en varios instrumentos internacionales que hemos mencionado anteriormente como es la DUDH y el PIDESC.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El artículo 20 y 21 establecen el derecho a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación por razones de orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual ni nacionalidad.

El artículo 23 establece la obligatoriedad de respetar la igualdad entre mujeres y hombres, en su apartado primero concretamente referido al empleo.

El artículo 31 dispone el derecho a tener unas condiciones de trabajo justas, el artículo 33 establece el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral y el artículo 34 establece el derecho a la seguridad social y ayudas sociales.

"Los cuidados son un desafío en las sociedades europeas"

B)Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación

Esta Directiva supone una refundición de otras Directivas anteriores que, desde 1976 hasta 1997 establecieron regulaciones sobre prohibición de discriminación por razones de género y el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

Igualmente, debemos mencionar al respecto del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres vinculado al empleo que antes del TUE y el TFUE, existía el Tratado de Roma de 1957 y posteriormente el Tratado de Amsterdan de 1997 que en su artículo 119 del primero y 141 del segundo, para finalmente establecerse en el TFUE en el artículo 157.1.

Esta Directiva toma mucha relevancia dado que no sólo establece en su artículo 1 el derecho a la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en materia de empleo, retribición, condiciones de trabajo y derechos de seguridad social, sino que, además, en su artículo 2 establece definiciones muy interesantes y que, como veremos, ayudarán al TJUE en poder esclarecer e interpretar la aplicación de las normas a casos de discriminiación por razones de género.

Así, vemos que en el artículo 2 establece el tenor literal de lo que sigue:

Discriminación directa
La situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta
La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios.

Esta distinción entre discriminación directa e indirecta clarifica de manera significativa qué situaciones o disposiciones legales pueden ser susceptibles de ser calificadas como de discriminatorias y, de hecho, como veremos, tendrán mucha relevancia en las sentencias del TJUE que vamos a exponer a continuación.

El artículo 4 de la Directiva establece la prohibición de discriminación directa e indirecta en materia de condiciones laborales y retribución, y el artículo 5 establece la prohibición de discriminación directa e indirecta en materia de cotización y prestaciones de seguridad social.

El artículo 9 establece ejemplos claros de las situaciones que suponen actos de discriminación, entre los que destacamos:

> **Apartado (e)**
> Establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar estas a los trabajadores de uno de los sexos.

> **Apartado (k)**
> Prever normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), en lo que se refiera a la garantía o al mantenimiento del derecho a prestaciones diferidas cuando el trabajador abandone el régimen.

Otras cuestiones relevantes que establece esta Directiva es la obligatoriedad de establecer indemnizaciones para cuando se den situaciones de discriminación (art. 18) y en materia de desplazamiento de la carga de la prueba (art. 19) que implica que es la parte demandada la que tiene que probar que no ha realizado la discriminación reclamada una vez se aporten indicios de la misma.

En los siguientes artículos se establece la obligatoriedad de disponer de organismos que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres y el fomento del diálogo social en esta materia.

c) Directiva 79/7/CEE de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social

Esta Directiva europea es muy relevante dado que ya desde el año 1978 establecía igualdad de derechos en materia de seguridad social entre mujeres y hombres.

Este principio de igualdad lo proclama en su artículo 1.

Uno de los artículos más importantes de esta Directiva es el 4, ya que indica que elprincipio de igualdad de trato indicado en el artículo 1 supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar relativo a la contribución (cotización), tanto cálculo como ingreso y a todo el sistema de prestaciones.

Como veremos más adelante este artículo de esta Directiva será clave para la Sentencia c-389 del TJUE.

d) Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europea y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo

Esta Directiva tiene como objetivo establecer las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación del tiempo de trabajo.

Así, esta Directiva establece la obligación de que los Estados miembros adopten medidas para que todos los trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar de un periodo mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada 24 horas (art. 3), así como un descanso ininterrumpido de 24 horas en un periodo de 7 días (artículo 5).

En cuanto a la duración máxima de la jornada, el artículo 6 de la Directiva 2003/88 establece que se deberán adoptar las medidas necesarias para que la duración media del trabajo no exceda las 48 horas incluyendo horas extraordinarias por cada periodo de 7 días.

Esta Directiva es muy relevante dado que la segunda que vamos a estudiar posteriormente, es decir, la Sentencia del TJUE que vamos a estudiar la del asunto C-531/23 de 19 de diciembre de 2024, estableció que la exclusión del control horario del tiempo de trabajo de las trabajadoras del hogar y cuidados es discriminatorio por razones de género.

e) Carta Social Europea hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 y ratificada por España el 11 de junio de 2021

La Carta Social Europea (CSE) es una norma europea que ha cobrado mucha relevancia los últimos años dado que, entre otras cuestiones, el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha determinado en la Recomendación CM/RecChS(2024)44 que la indemnización del artículo 56 del ET (la que determina la indemnización de 33 días por año por despido improcedente) es claramente insuficiente a la luz del art. 24 de la CSE.

En la CSE se establece, en consonancia con toda la normativa anteriormente expuesta, el principio de igualdad entre mujeres y hombres y prohibición de discriminación por razones de género, concretamente en el artículo 20 de la CSE.

Así, el mencionado artículo 24 b) de la CSE dispone el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

Respecto a esta cuestión en concreto, en la normativa española que regulaba la indemnización de despido improcedente, anteriormente se establecían 20 días por año trabajado y con la reforma del RD 1620/2011 operada por el RDL 16/2022 de 06 septiembre de 2022, se elimina esta cuestión y, por tanto, desde septiembre de 2022 las trabajadoras del hogar y cuidados tienen derecho a una indemnización de 33 días por año cuando su despido es declarado improcedente.

Es por esta razón, por la que, esta reivindicación cobra sentido también para este sector y porque, pervive la indemnización de 12 días por año establecida en el artículo 11.2 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre para la extinción del contrato de trabajo motivado por las 3 causas expuestas anteriormente y que, desde las asociaciones de trabajadoras del hogar y profesionales que trabajamos el sector, consideramos discriminatoria y claramente insuficiente.

"La exclusión de las trabajadoras del hogar del derecho a desempleo constituye una discriminación por razones de género"



A) SENTENCIA TJUE C-389/20 DE 24 DE FEBRERO DE 2022

Esta Sentencia tiene una absoluta relevancia en el sector porque es la que determina que la histórica exclusión de las trabajadoras del hogar y cuidados del sistema de prestaciones contributivas y no contributivas de desempleo es discriminatoria por razones de género.

Antecedentes de hecho

Una trabajadora del hogar y cuidados en el año 2019 insta una solicitud ante la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) para poder cotizar para la contingencia de desempleo con el objetivo de poder cobrar la prestación.
La TGSS deniega mediante resolución por aplicación de la normativa española que excluye a las trabajadoras del hogar y cuidados del sistema de prestaciones de desempleo (art. 251 letra d).

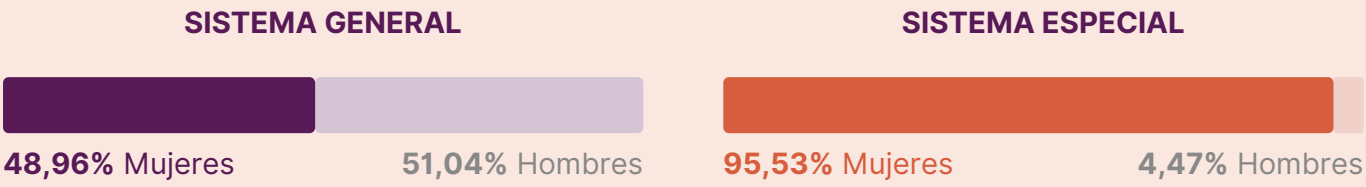
Esta denegación es impugnada judicialmente ante la jurisdicción contencioso-administrativa, recayendo el asunto en el Juzgado nº 2 de lo contencioso administrativo de Vigo y este órgano jurisdiccional suspende el procedimiento y emite una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea para preguntarle si la normativa española es contraria a la normativa europea en cuanto a si es discriminatoria por razones de género la exclusión del sistema de prestaciones de desempleo a las trabajadoras del hogar y cuidados, dado que es un colectivo mayoritariamente compuesto por mujeres.

Fondo de la cuestión

Pues bien, como hemos visto de la normativa europea anterior, en este caso el conflicto de normas es, de un lado, el artículo 4 apartado 1 de la Directiva 79/7 y el artículo 5, letra b de la Directiva 2006/54 que hemos visto anteriormente y que establecen el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de empleo y sistema de prestaciones de seguridad social.

Por otro lado, la norma española en conflicto es el ya derogado artículo 251 d) que establecía que: *“la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo”*

Así pues, en el apartado 45 de la Sentencia se establecen los datos sobre afiliación de mujeres y hombres tanto al sistema general de la seguridad social como al sistema especial de empleadas de hogar a 31 de mayo de 2021:



Este dato pone de manifiesto la realidad que la mayoría de trabajadoras del hogar y cuidados son mujeres fruto del desigual reparto en la sociedad de los cuidados vinculado a las relaciones y tradicionales roles de género de la sociedad patriarcal.

El gobierno español se opuso a considerar que la normativa española era discriminatoria por razones de género alegando la peculiaridad de la relación laboral especial del servicio del hogarfamiliar, evitar la economía sumergida, lucha contra el posible fraude y equilibrio del sistema financiero.

El TJUE analiza cada una de las razones alegadas por el gobierno español pero todas ellas son rechazadas.

Conclusión

Finalmente el TJUE establece:

> *"El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo."*

Es decir, el TJUE establece que la normativa española situaba a las mujeres trabajadoras del hogar y cuidados en una situación de discriminación indirecta por razones de género, es decir, por ser mujeres.

B) SENTENCIA DE 19 DE DICIEMBRE DE 2024 ASUNTO C-531/23

Esta Sentencia es la que determina como discriminatoria la exclusion de las trabajadoras del hogar y cuidados a tener un sistema de control horario de sus horas extraordinarias en igualdad con el resto de trabajadores.

Antecedentes de hecho

Una trabajadora es despedida y procede a interponer una demanda que recae en el Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao solicitando que se declarase su despido como improcedente y que se condenara al pago de las horas extraordinarias que reclamaba así como la liquidación de vacaciones.

El Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao emite Sentencia de 11 de enero de 2023 y declara el despido improcedente y condena a la liquidación debida pero desestima las horas extraordinarias dado que entiende que las horas de trabajo realizadas ni el salario pretendido constaba probado ya que no puede entenderse lo contrario por el hecho de que los empleadores no aportaran el registro horario ya que el RD 1620/2011 exime a los empleadores a establecer registro horario para sus empleados.

La trabajadora del hogar y cuidados interpone un recurso de suplicación frente a la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) y es éste órgano jurisdiccional el que eleva la cuestión prejudicial al TJUE indicando si la dificultad probatoria al estar las trabajadoras del hogar y cuidados excluidas del control horario en la normativa española sitúa en una desventaja con respecto al resto de trabajadores en aplicación de la Sentencia del TJUE 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18, CCOO contra Deutsche Bank) y de la ya mencionada Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europea y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

En este caso, el TSJPV cita también la Sentencia del TJUE c-389/20 y se pregunta si la exclusión del control horario, en sintonía con dicha sentencia, puede suponer una discriminación indirecta por razones de género al ser un 95% de mujeres las trabajadoras del hogar y cuidados.

Fondo de la cuestión

En este caso las normas en conflicto son, de un lado, la Directiva 2003/88 en sus artículos 1.1, artículo 3 y artículo 5 (que hemos visto en el apartado de normativa europea), artículo 17 que habla de las excepciones aplicables a las limitaciones horarias establecidas en los artículos anteriores. También está la Directiva 2006/54 que, como hemos visto, establece las definiciones de discriminación directa e indirecta y establece el principio de igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a derechos laborales prohibiendo cualquier discriminación por razones de género (artículos 1, 2 y 4 y el 14.1).

Por otro lado está la normativa española, concretamente, el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que establece, desde el año 2019 a través de la modificación operada el 8 de marzo de ese año por el RDL 8/2019 de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral. Este artículo establece la obligación de que las empresas garanticen un registro diario de la jornada trabajada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

Adicionalmente, está el artículo 35.5 del ET que establece que se registrará, a efectos de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador por parte de la empresa día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

En cuanto a la normativa concreta de trabajadoras del hogar y cuidados, tenemos el art. 9.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar que establece en su apartado 3: *“El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en su apartado 5.”*

Conclusión

El TJUE señala:

“Los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse *en el sentido de que se oponen a una normativa nacional y a su interpretación por los órganos jurisdiccionales nacionales o a una práctica administrativa basada en tal normativa en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar, privando por tanto a estos últimos de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo.”*

.

Ahora vamos a pasar a analizar el Derecho español y exponer la influencia de las mencionadas sentencias y la normativa europea e internacional para ver cómo se sitúan en la actualidad los derechos de las trabajadoras del hogar y cuidados.

A) CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (CE) DE 29 DE DICIEMBRE DE 1978

La norma fundamental española establece en el artículo 14, dentro del título de los derechos fundamentales, el principio de igualdad y prohibición de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 9.2 establece que la obligación a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

El artículo 35 establece el deber de trabajar y el derecho a trabajar recibiendo una remuneración justa para satisfacer sus necesidades y las de su familia.

Al respecto del art. 14 de la CE, el Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse multitud de veces, estableciendo la igualdad como un valor superior base de cualquier sociedad democrática (STC 8/1983 de 18 de febrero) estableciendo, además, que no sólo los órganos jurisdiccionales y la administración son los que deben garantizar dicho principio, sino también el propio legislador (STC de 02 de julio de 1981, cuestión de inconstitucionalidad 223/1980).

B) LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Esta Ley Orgánica cumple el mandato del art. 9.2 y 14 de la CE y desarrolla el principio de igualdad entre mujeres y hombres contenido en instrumentos internacionales tan relevantes como la CEDAW expuesta en el punto del marco normativo internacional.

Así, a los efectos del presente trabajo, destacamos el art. 5, que prevé la igualdad entre mujeres y hombres y prohibición de discriminación en materia de acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El art. 6, del mismo modo que hace la Directiva 2006/54, establece las definiciones de discriminación directa y discriminación indirecta, en los mismos términos.

El artículo 8 considera discriminatorio cualquier diferencia de trato relacionada con el embarazo, la maternidad o el ejercicio de los derechos de conciliación.

Artículo 9 establece como discriminatorio por razón de género cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia del presentación su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación.

Este precepto vincula la discriminación con la prohibición de represalias y la garantía de indemnidad, que también supone la protección de un derecho fundamental como el establecido en el art. 24 de la Constitución Española en su variante de prohibición de indefensión.

El artículo 15 establece la obligatoriedad de incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la elaboración, ejecución y evaluación de todas las normas, políticas públicas y actuaciones administrativas.

C) LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Se trata de una norma que desarrolla el artículo 14 de la CE y ha supuesto un importantísimo avance en materia de igualdad. En ese sentido, el artículo 2.1 de la Ley dispone:

> *"1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

Esto implica, a efectos del sector de trabajadoras del hogar y cuidados, una ampliación de derechos y protección, dado que, por ejemplo, se puede considerar discriminatorio un acto realizado por la parte empleadora por el hecho de estar en situación administrativa irregular, o por ponerse enferma, etc.

Es decir, esta Ley supone una ampliación de lo contenido en el art. 14 de la CE y también lo contenido en la LO 3/2007.

Además, en el artículo 4 establece la expresa prohibición de cualquier forma de discriminación y en el artículo 6 establece las definiciones que ya conocemos de discriminación directa e indirecta y amplía las definiciones con la discriminación por asociación y discriminación por error, discriminación múltiple e interseccional, acoso discriminatorio, inducción, orden o instrucción de discriminar y represalias frente a denuncias o reclamaciones sobre discriminiación.

El artículo 9 proclama el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena, disponiendo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como órgano encargado de velar por el cumplimiento del principio de igualdad y sancionando las conductas que vulneren dicho precepto.

Posteriormente, en el capítulo I de la Ley, establecen las medidas y garantías para proteger el derecho a la igualdad y no discriminación.

En ese sentido, el artículo 26 establece la nulidad de cualquier acto discriminatorio.
El artículo 27 y 28 establecen la obligación de indemnizar y reparar el daño causado por los actos discriminatorios y la tutela judicial efectiva para ello.

El artículo 30 incorpora en la normativa la denominada inversión de la carga de la prueba. Esto es una construcción jurisprudencial establecida por el Tribunal Constitucional, en sentencias como la STC 87/2004, de 10 de mayo recurso de amparo núm. 3534-2001 y la STC 171/2005, de 20 de junio recurso de amparo núm. 4600-2003 que, por fin, desde el año 2022 ya forma parte de lo denominado “derecho positivo”, es decir, está reconocido en las leyes por lo que es de aplicación directa.

Este principio de inversión de la carga de la prueba establece que la persona que ha sufrido una vulneración en sus derechos fundamentales como puede ser la discriminación por razones de género, por ejemplo, una trabajadora de hogar despedida por estar embarazada, debe presentar indicios razonables de que se ha vulnerado su derecho a la prohibición de discriminación y será la parte empleadora la que debe probar que su actuación no ha tenido nada que ver con la discriminación.

El capítulo IV establece sanciones en los artículos 46 y siguientes, para los sujetos que produzcan actos discriminatorios protegidos por la presente ley.

D) REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET)

Esta es la norma básica de los derechos de todas las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena, también de aplicación, aunque de manera subsidiaria, para las trabajadoras del hogar y cuidados, salvo para las que trabajen directamente para una empresa.

Como es lógico, el ET es una norma que contiene mucho contenido de derechos en diversas materias por lo que vamos a centrarnos en las cuestiones más relevantes para el sector de trabajadoras del hogar y cuidados y en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En ese sentido, el artículo 17 del ET dispone, de manera muy amplia, la ya meritada prohibición de discriminación en el ámbito de las relaciones de trabajo por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

Para ello indica que cualquier acto será nulo de pleno derecho.

Como vemos, protege la igualdad de mujeres y hombres y tiene un amplio catálogo de protección contra la discriminación, además de establecer el denominado principio de garantía de indemnidad que supone la prohibición de que haya represalias por realizar cualquier reclamación por motivos de discriminación.

Sobre esta cuestión en concreto hay mucha jurisprudencia tanto del Tribunal Supremo como del Tribunal Constitucional, en sentencias como la STS de 17 de enero de 2008 en la que recoge el concepto de garantía de indemnidad o la STC 14/1993, de 18 de enero, FJ 2, y 38/2005, de 28 de febrero, FJ 3.

El art. 22.3 y siguientes del ET establece la prohibición de discriminación tanto directa como indirecta en el sistema de clasificación profesional y promoción en el empleo, retribuciones, etc. Concretamente la igualdad y prohibición de discriminación entre mujeres y hombres a nivel de salarios viene contenido en el artículo 28.1 del ET.

Una de las incidencias que tenemos en el ET con respecto a la Sentencia del TJUE c-389 es en el artículo 33 del ET, ya que se modifica a raíz del RDL 16/2022 de 06 de septiembre para incluir a las trabajadoras del hogar y cuidados en el sistema de prestaciones del FOGASA fruto de la discriminación que suponía tener a las trabajadoras del hogar y cuidados aisladas de este importantísimo derecho.

Respecto a los artículos 34.9 y 35 del ET, se han visto afectados por la Sentencia del TJUE c-531/23 ya que, como hemos visto el artículo 34.9 establece la obligatoriedad de registrar la jornada día a día y el art. 35.5 establece la obligación de registro horario pero enfocado a las horas extraordinarias y, por tanto, éste último precepto ya no es de aplicación.

El Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre que regula la relación laboral de carácter especial en el hogar familiar, excluye expresamente la aplicación del art. 35.5 del Estatuto de los trabajadores, es decir, la obligación de registrar las horas totales de un trabajador o trabajadora a los efectos del cómputo y remuneración de las horas extraordinarias.
Como vemos, en el año 2011 cuando se publica el real decreto que modifica el régimen de las trabajadoras del hogar, se excluye expresamente el control horario a efecto de computar las horas extraordinarias.

Posteriormente, 11 años después, cuando se produce la gran modificación normativa a través del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar que permite una ampliación de derechos que veremos posteriormente (acceso a desempleo, FOGASA, etc) no se modifica el art. 9.3 del Real Decreto 1620/2011 y, por tanto, pervive en el año 2022 la exclusión del control horario a efecto de cómputo de jornada para controlar y remunerar las horas extraordinarias.

Sin embargo, en el año 2019 se publica R.D.-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo establece en su artículo 10 una modificación del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de añadir el artículo 34.9 que establece la obligatoriedad para todos y todas las trabajadores de establecer un sistema de control horario donde se establezca el inicio y el fin de la jornada.

Es decir, el RD 1620/2011 excluye la aplicación del art. 35.5 del ET pero NO del art. 34.9 del mismo cuerpo legal, por lo que, desde el 12 de mayo de 2019 existe obligación de hacer un registro horario con el horario de inicio y el horario de fin que se aplica también al sector de trabajadoras del hogar y cuidados, por lo que, es cierto que el artículo 35.5 ha sido declarado discriminatorio por la Sentencia del TJUE c-531/23 por entender que la normativa que excluye el cómputo de las horas extraordinarias a las trabajadoras del hogar y cuidados, como sector mayoritariamente compuesto por mujeres, es discriminatorio por razones de género.

El artículo 34 del ET, además de lo anterior, contiene derechos muy importantes de conciliación de la vida familiar y laboral en materia de reducción y adaptación de jornada que es de plena aplicación para trabajadoras del hogar y cuidados ya que, como veremos, en la regulación propia no tienen desarrollados derechos de conciliación.

En este mismo sentido está el artículo 37 que contiene los permisos retribuidos y derechos de conciliación aplicables a las trabajadoras del hogar y cuidados.

En materia de extinción de la relación laboral, hay un artículo que merece la pena detenernos ya que supone un desventaja para las trabajadoras del hogar con respecto al resto de trabajadores y trabajadoras por la naturaleza de la prestación de servicios.

Estamos hablando del art. 49 g) del ET que establece la muerte, jubilación o incapacidad del empresario como causa de finalización del contrato de trabajo. En este caso, la jubilación y la incapacidad, por la propia naturaleza de la prestación de una trabajadora de hogar y cuidados no supondría ningún problema, la cuestión está en el caso de fallecimiento del empleador, ya que la normativa establece que corresponde una indemnización de una mensualidad.

Es decir, una trabajadora del hogar y cuidados que lleve cuidado 20 años a una persona mayor hasta su fallecimiento, sólo tendrá derecho a una indemnización equivalente a la retribución mensual, es decir, un mes de trabajo.

Esto es un problema muy relevante que afecta directamente a las trabajadoras del hogar y cuidados, ya que, trabajan de manera sistemática y habitual cuidado a personas mayores y encima en régimen de internas.

Por otro lado, tenemos el artículo 55.5 del ET que establece la nulidad del despido por motivos de discriminación o por vulneración de derechos fundamentales. Posteriormente desarrolla la protección frente al despido de la mujer embarazada desde el inicio del embarazo, pasando por los permisos de maternidad, lactancia hasta 1 año después del nacimiento.

En este sentido cabe destacar la doctrina de protección objetiva y subjetiva frente al despido de la trabajadora embarazada establecido en sentencias como la STC 41/2002, de 25 de febrero por la que se protege la discriminacion directa por ejercer un despido por motivo del embarazo así como convierte en nulo un despido improcedente si la trabajadora está en periodo de protección del art. 55.5, con independencia de que el empresario conozca el estado de embarazo.

E) REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

Este Real Decreto-ley tuvo una incidencia muy importante en materia de igualdad entre mujeres y hombres ya que modificó algunos de los preceptos que ya hemos visto en materia laboral a través del ET, como la LO 3/2007.

Además, modifica varios preceptos de la Ley General de la Seguridad Social en materia de ampliación, mejora y protección de prestaciones.

F) REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (LGSS)

Esta norma no establece de manera expresa como hemos visto en otras la prohibición de discriminación. Sin embargo, la mencionamos dado que en su artículo 2, cuando habla de los principios inspiradores de la LGSS, uno de ellos es el principio de igualdad.

Mencionamos también esta norma debido a la importante incidencia que ha tenido la Sentencia del TJUE c-389 ya que se ha derogado el artículo 251 d) por expresa disposición del R.D.-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, si bien, ya sabemos que esta norma se aprobó en septiembre de 2022, desde febrero de 2022 que salió la Sentencia del TJUE c-389 ya estaba derogado de facto.

G) 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.

Esta es la norma que modificó el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar que es la norma, con rango de reglamento, que regula de manera principal las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar y cuidados en España.

Esta modificación vino a raíz de los años de lucha de las trabajadoras del hogar y cuidados, de la Sentencia del TJUE c-389 y de la aprobación del Convenio 189 de la OIT por parte del Estado español.

Así, esta norma introdujo la inclusión dentro del sistema de Protección a la Salud y Riesgos laborales en el trabajo con la previsión de realizar una normativa propia; introdujo la modificación de la LGSS para suprimir el art. 251 d) para que las trabajadoras del hogar y cuidados tuvieran derecho al sistema de prestación por desempleo, modificación del art. 33 del ET para incluir a las trabajadoras del hogar en las prestaciones de FOGASA y la supresión del desistimiento como forma de extinción de la relación laboral sin causa.

Sin embargo, a pesar de la Sentencia del TJUE c-389 y de la ratificación del C-189 de la OIT, España no hizo los deberes del todo con respecto a las trabajadoras del hogar y cuidados ya que en la Disposición transitoria segunda. Cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, hasta el 31 de diciembre de 2022, se estableció que la cotización para la contingencia de desempleo y FOGASA se iniciaría a partir de 01 de octubre de 2022.

Sin embargo, ¿Qué sucede con las trabajadoras del hogar y cuidados que han estado cotizando durante años a la seguridad social dentro del sistema especial de empleados de hogar?

El organismo encargado de la prestación por desempleo es el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el cual, interpretó la norma en sentido literal y, por tanto, no reconoció la cotización anterior a 01 de octubre de 2022 para el sistema especial de cotización de empleados del hogar de la seguridad social, provocando que, por ejemplo, una trabajadora que lleve 6 años cotizando antes del 01 de octubre de 2022, todavía tenía que esperar 1 año de cotización para cobrar 4 meses de desempleo, cuando, si hubiera cotizado los 6 años a desempleo, tendría derecho al máximo de prestación de desempleo de 2 años.

Así pues, las trabajadoras del hogar y cuidados comenzaron a interponer demandas frente a esta situación.

A título ilustrativo mencionaremos la Sentencia del Juzgado de lo Social 29 de Madrid nº201/2025 de 14 de octubre de una compañera trabajadora del hogar y cuidados del CETHYC.

El SEPE reconoció mediante resolución el derecho a desempleo por 566 días cotizados, un total de 180 días de prestación ya que se reconoce la cotización, tal y como dispone disposición transitoria segunda del RDL 16/2022 de 06 de septiembre, desde 01 de octubre de 2022.

Pues bien, la trabajadora reclama judicialmente frente a dicha resolución reclamando que se reconocieran los 1655 días a efectos de la prestación de desempleo, lo que daría lugar a 540 días de prestación en lugar de los 180 días reconocidos por el SEPE y, además, solicitaba una indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales por entender que la decisión adoptada por el SEPE es discriminatoria por razones de género.

Finalmente, se estima la demanda al entender que las cotizaciones anteriores a 01 de octubre de 2022 al sistema especial de la seguridad social de empleados de hogar debe ser computado aunque no cotizaran a la contingencia de desempleo habida cuenta de que la exclusión del derecho a cotizar para la contingencia de desempleo deriva de una norma que ha sido declarada nula por cuanto discriminatoria según la Sentencia del TJUE c-389, y, por tanto, "dicha situación no se ha solucionado con la reforma operada por el RDL 16/22, porque no resuelve el problema de los posibles beneficiarios anteriores, sino solamente de los hechos causantes posteriores a su entrada en vigor; de otra parte, la interpretación de la normativa debe producirse en la forma más favorable al colectivo discriminado (el de las personas integradas en ese sistema especial), con perspectiva de género, porque es indiscutible el sesgo femenino *-por no emplear el término carácter-* de sus integrantes en su casi totalidad; y, además, en la aplicación e interpretación de las normas los juzgadores tenemos una obligación de hacerlo con perspectiva de género, al integrar un valor superior del ordenamiento jurídico."

Si bien ya había bastantes sentencias que habían reconocido el derecho a que se tenga en cuenta la cotización anterior al 01 de octubre de 2022 como trabajadoras del hogar y cuidados, como la STSJ de Cantabria de 18/9/2024, la STSJ de Madrid de 18/3/2024 o la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Vigo 113/2025 de 13 de marzo, que condenó al SEPE a abonar una indemnización de 15.000 € por vulneración del principio de igualdad y prohibición de discriminación por razones de género, lo cierto y verdad es que la sentencia citada del Juzgado de lo Social 29 de Madrid, junta ambas, de un lado se estima el derecho a obtener la prestación de desempleo computando el periodo de cotización anterior y se condena a abonar una indemnización (en este caso de 1.800 €) por la vulneración de los derechos fundamentales, concretamente el principio de igualdad y prohibición de discriminación del art. 14 de la Constitución Española y resto de legislación que hemos visto en consonancia.

Finalmente el SEPE ha optado por cambiar el criterio y desde 07 de noviembre de 2025 comunicó oficialmente que va a proceder a reconocer el desempleo contributivo y no contributivo computando los periodos cotizados a las trabajadoras del hogar anteriores al 01 de octubre de 2022.

H) REAL DECRETO 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.

Si bien este real decreto no contiene mención específica a la igualdad entre mujeres y hombres, la realidad es que su propia existencia es la materialización de la prohibición de discriminación por razones de género ya que se trata de la norma que regula la protección de la seguridad y la salud en el trabajo para las trabajadoras del hogar y cuidados.

Esta norma nace fruto del mandato de la ratificación del Convenio 189 de la OIT y de la modificación normativa del RDL 16/2022 de 06 de septiembre y establece el derecho a que se realice un informe de riesgos laborales al inicio de la prestación laboral, a que se proteja la seguridad y salud en el trabajo y a las revisiones médicas periódicas, entre otras muchas cosas.

Para ello el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) dependiente del Ministerio de Trabajo, y previa consulta con la asociaciones de trabajadoras del hogar y cuidados, han elaborado una herramienta web muy sencilla para que los empleadores puedan realizar el informe de riesgos laborales para su hogar. Dicha herramienta se puede visitar en la página web **www.prevencion10.es**

Por otra parte, en la disposición adicional segunda de este real decreto, se dispone que se realizará por parte de la autoridad competente un protocolo anti violencia y acoso para las trabajadoras del hogar y cuidados.

Dicho protocolo ha sido realizado por el INSST, previa consulta con las asociaciones de trabajadoras del hogar y cuidados y se ha publicado en febrero de 2026 en la web del INSST: **violencia y acoso en el servicio del hogar**

Si se observa este protocolo se puede apreciar que es muy completo y garantista, establece definiciones claras y sencillas, multitud de ejemplos habituales y ofrece servicios de información y asesoramiento. Posteriormente explica qué hacer en caso de situaciones de violencia y acoso, cómo activar las denuncias y enlaces a través de QR para mayor información tanto para empleadores como para trabajadoras del hogar y cuidados.

D) SENTENCIAS SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO

Un sistema judicial que pretende hacer valer todo el rico elenco normativo que hemos estudiado hasta ahora en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prohibición de discriminación por razones de género carece de sentido si, a la hora de hacer Justicia, ésta no se hace con perspectiva de género.

En ese sentido cabe destacar la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de enero de 2020 (recurso 3097/2017) que consagró que la perspectiva de género no como una opción, si no como una exigencia hermenéutica a la hora de interpretar las normas y una exigencia legal derivada del principio de igualdad, como garantía para corregir y evitar que normas aparentemente neutras causen efectos negativos sobre las mujeres.

Otras sentencias han anteriores han desarrollado la perspectiva de género en el ámbito jurisdiccional como la STSJ de Canarias de 02 de julio de 2019 o de 2 de mayo de 2017 en el sentido de que la perspectiva de género debe aplicarse en 3 fases concretas: 1º la aplicación de las normas, 2º la tramitación del procedimiento y 3º la valoración de la prueba.



CONCLUSIONES

Tras exponer las diferentes normas internacionales, europeas, nacionales y sentencias de diferentes tribunales, llegamos a la conclusión de que en los últimos 5 años se ha avanzado mucho en materia de equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar y cuidados como colectivo de mujeres que ha sufrido y sufre las consecuencias negativas de normativas que las discriminan por el hecho de ser mujeres.

No sólo sufren la discriminación de las normas, sino que sufren día a día el abuso y la explotación por parte de los empleadores sin que la multitud de normas internacionales que hablan de derechos humanos, de dignidad, de condiciones laborales justas se materialice de manera práctica en el día a día de las trabajadoras del hogar y cuidados, razón por la cual, aún queda mucha lucha que hacer por parte tanto de las propias trabajadoras como de las asociaciones para que se haga Justicia.

Los cuidados son un desafío en las sociedades europeas ya que la población está muy envejecida y cada vez vivimos más tiempo. Teniendo en cuenta que los cuidados se han dejado en manos de mujeres desde siglos atrás y que el Estado no llega a cubrir las necesidades de cuidados de la sociedad, al menos en España, finalmente ha quedado, al menos en parte, en manos de trabajadoras del hogar y cuidados integradas mayoritariamente por mujeres migrantes entre 41 y 71 años mayoritariamente según los datos estadísticos que maneja el CETHYC.

Desafíos

Como hemos indicado anteriormente, se ha avanzado mucho en materia de derechos, tal y como hemos observado, a día de hoy a diferencia de hace 5 años, las trabajadoras del hogar y cuidados tienen derecho a desempleo contributivo y no contributivo, tienen derecho a que se realice un control horario, tienen derecho a prestaciones de FOGASA, tienen una normativa propia de riesgos laborales y un protocolo anti violencia y anti acoso, tienen una extinción de la relación laboral que exige una causa concreta, tienen derecho a una indemnización de 33 días por año en lugar de 20 días por año para el caso de despido improcedente, etc.

Sin embargo, por desgracia, falta mucho por hacer.

La cotización sigue siendo a un sistema denominado “especial de empleados de hogar”, cuando no debería ser un sistema diferenciado dentro del régimen general y no debería denominarse empleados, habida cuenta de que tal y como se ha acreditado el 95% del sector son mujeres. Además, la cotización sigue siendo por tramos lo que fomenta los supuestos de infra-cotización de las trabajadoras del hogar y cuidados que aceptan condiciones laborales que le perjudican a cambio de poder tener un trabajo para sobrevivir.

El control horario existe en la Sentencia del TJUE c-531/23 ya que la exclusión del control de horas extra pervive en la normativa, debería establecerse por ley para mayor garantía y debería establecerse un sistema que permita a la trabajadora controlar las horas reales de trabajo efectivo, horas de presencia y horas extraordinarias.

En este mismo sentido, las trabajadoras internas son las que más sufren las consecuencias de la vulneración de sus derechos laborales y las normas discriminatorias, ya que, según los datos internos que maneja el CETHYC, de todas las asesorías jurídicas que se realizan en el centro, algo más de la mitad son de trabajadoras internas y de éstas el 80% no tenían contrato de trabajo ni alta en la seguridad social porque carecían de permiso para residir y trabajar, lo que las sitúa en situaciones de absoluta precariedad laboral y explotación.

En consonancia con la Recomendación 201 de la OIT, la ampliación de la información que debe contenerse en el contrato de trabajo puede ser una solución para mitigar la explotación de las trabajadoras internas ya que, si se establece por escrito las tareas concretas que debe hacer, el horario contrato, sistema de horas de presencia, remuneración y/o compensación, se puede evitar mucho fraude y puede dotar de mayor garantía a las trabajadoras del hogar y cuidados para la efectiva protección de sus derechos.

El acceso a una jubilación decente y digna también es un reto, dado que el sistema de integración de lagunas, el salario mínimo interprofesional que antes del 2019 era absolutamente indigno, el sistema de cotización por tramos hace que se deba abordar para evitar que mujeres que cotizan durante años a la seguridad social luego se queden desprotegidas a la hora de acceder a la jubilación.

La indemnización de 33 días por año para el despido improcedente ya ha sido objeto de condena por el CDECS determinando que es insuficiente a la luz del art. 24 b) de la CSE, pero además, la indemnización de 12 días por año para la extinción de la relación laboral establecida en el art. 11 del RD 1620/2011 es absolutamente discriminatoria e indigna ya que ni siquiera equipara a los 20 días por año del despido objetivo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, sino que es equivalente a la indemnización dada para la finalización de contratos temporales.

Por otro lado, para que el protocolo anti acoso y anti violencia sea efectivo, se deben dotar de más medios en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ya que si no se amplían los recursos, se puede dar la situación de incremento de denuncias que no puedan ser atendidas con la urgencia que se requiere precisamente por esa falta de medios.

En cuanto a enfermedades profesionales, es necesario abordar un listado amplio con el fin de proteger la salud de las trabajadoras del hogar y cuidados.
En consonancia con el punto 21 de la Recomendación 201 de la OIT, desde los Estados debe fomentarse la implantación de recursos públicos adecuados tales como:

A)
Establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda.

B)
Prever un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes.

C)
Crear una red de alojamiento de urgencia.

D)
Sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos.

E)
Asegurar que los trabajadores domésticos puedan recurrir a los mecanismos de queja y tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal.

F)
Establecer un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en idiomas que éstos comprendan, sobre sus derechos y la legislación pertinente.

BIBLIOGRAFIA

- Informe jurídico CETHYC 2024-2025
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.
- Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre que regula la relación laboral de carácter especial en el hogar familiar
- Instrumento de adhesión de 02 de mayo de 1972 del Convenio de Viena sobre el Derecho de los Tratados
- Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales
- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (DUDH)
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 189
- Recomendación 201 de la OIT
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Nueva York 19 de diciembre de 1966, ratificado por España el 30 de abril de 1977
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
- Tratado de la Unión Europea de 7 de febrero de 1992 firmado en Maastricht
- Tratado de Amsterdan de 1997
- Tratado de Roma de 1957
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 01 de diciembre de 2009
- Directiva 79/7/CEE de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social
- Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europea y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo
- Carta Social Europea hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 y ratificada por España el 11 de junio de 2021
- Sentencia TJUE c-389/20 de 24 de febrero de 2022
- Sentencia de 19 de diciembre de 2024 Asunto C-531/23
- Sentencia del TJUE 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18, CCOO contra Deutsche Bank)

BIBLIOGRAFIA

- Constitución Española (CE) de 29 de diciembre de 1978
- STC 8/1983 de 18 de febrero
- STC de 02 de julio de 1981, cuestión de inconstitucionalidad 223/1980
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- STC 87/2004, de 10 de mayo recurso de amparo núm. 3534-2001
- STC 171/2005, de 20 de junio recurso de amparo núm. 4600-2003
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)
- Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- STS de 17 de enero de 2008
- STC 14/1993, de 18 de enero
- STC 38/2005, de 28 de febrero
- R.D.-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo
- STC 41/2002, de 25 de febrero
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Real Decreto-ley 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
- Sentencia del Juzgado de lo Social 29 de Madrid nº201/2025 de 14 de octubre
- STSJ de Cantabria de 18/9/2024
- STSJ de Madrid de 18/3/2024
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Vigo 113/2025 de 13 de marzo
- Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar
- Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de enero de 2020 (recurso 3097/2017)
- STSJ de Canarias de 02 de julio de 2019
- STSJ de Canarias de 2 de mayo de 2017