

**EMPLEADOS DE HOGAR Y SU PROTECCIÓN DESDE LA
SEGURIDAD SOCIAL: UNA SITUACIÓN AÚN DEFICITARIA**
*DOMESTIC EMPLOYEES AND ITS PROTECTION FROM SOCIAL
SECURITY SYSTEM: A SITUATION STILL IN DEFICIT*

FRANCISCO XABIÈRE GÓMEZ GARCÍA
Universidad de León
<https://orcid.org/0000-0003-0040-2758>

Cómo citar este trabajo: Gómez García F.X. (2021). Empleados de hogar y su protección desde la seguridad social: una situación aún deficitaria. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 824–841. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5970>

RESUMEN

La actual situación pandémica ha mostrado en su justa medida la importancia del trabajo de cuidados y de las demás tareas que se realizan en el sector del empleo doméstico, pero también la frágil situación laboral y económica de gran parte de las personas que se dedican a esta actividad.

Casi una década después de la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que prestan servicios en el empleo del hogar, se presenta un buen momento para hacer balance y, sobre todo, para señalar ciertas situaciones que todavía demandan una mejora.

Bien es cierto que ha habido mejoras sustanciales respecto de la situación previa a las reformas de 2011, pero causa sonrojo comprobar como todavía no se ha puesto fin a alguno de los mandatos transitorios que se establecieron para hacer confluir las normas de este sector con la regulación general en materia de Seguridad Social. Cuestión aparte es que se aún no se haya ratificado el Convenio 189 de la OIT, lo que permite mantener a este colectivo de personas trabajadoras, en su mayor parte

mujeres, alejado de unas debidas prestaciones por desempleo, siendo este uno de los hechos que han emergido ante la urgencia de una crisis sanitaria y sus repercusiones laborales y económicas, hasta el punto de que el Gobierno español se ha visto obligado a poner en marcha un subsidio extraordinario de desempleo.

PALABRAS CLAVE: Seguridad Social, empleo del hogar, cotización, prestación, desempleo.

ABSTRACT

The current pandemic situation has demonstrated the importance of care work and other tasks in the domestic work sector, but also the fragile employment and economic situation of many of the people who work in this profession.

Almost a decade after the integration of people providing services in domestic employment into the General Scheme of the Spanish Social Security, it is a good time to take stock and, above all, to point out certain situations that still need to be improved.

It's true that there have been substantial improvements compared to the situation prior to the 2011 reforms, but it's embarrassing to see that some of the transitional mandates that were established to bring the rules for this sector into line with the general Social Security regulations have still not been put to an end.

A separate issue is that ILO Convention 189 has still not been ratified, which allows this group of employees, most of whom are women, to be kept away from proper unemployment benefits. This is one of the facts that have emerged in the face of the urgency of a health crisis and its employment and economic repercussions, to the point that the Spanish government has been forced to implement an extraordinary unemployment allowance.

KEYWORDS: Social security, household employment, contribution, benefit, unemployment.

SUMARIO

I. Introducción.

II. La creciente importancia de las tareas de cuidados.

III. A una década de la integración en el Régimen General de la Seguridad Social.

IV. Mejoras realizadas y modificaciones pendientes.

1. Actos de encuadramiento y cotización.

2. El engranaje de las contingencias.

3. *Las prestaciones por Incapacidad Temporal.*

4. *La jubilación.*

5. *La situación de desempleo.*

5.1. *La experiencia del subsidio extraordinario de desempleo*

V. *Conclusiones.*

VI. *Bibliografía*

I. Introducción.

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas. Vinculado históricamente con la esclavitud y otras formas de servidumbre, ha visto como se ha incrementado su demanda en las últimas décadas debido a factores como las modificaciones en la organización y la intensificación del trabajo, el envejecimiento de las sociedades, la creciente incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo y la ausencia de políticas públicas que permitan compaginar la vida laboral con la familiar¹.

Entre sus notas características debe destacarse que se presta en un centro de trabajo peculiar, puesto que las labores se desarrollan en la esfera privada del empleador, por lo que, en puridad, no podría considerarse el domicilio familiar como un centro de trabajo al uso. Asimismo, desde parte de la doctrina laboralista se ha destacado que el empleador solo recibe la prestación, sin que esto suponga una actividad económica puesta en el mercado, sino que más bien se dirige a su autoconsumo, a diferencia de un “empresario económico” cuya condición tiene un obligado ánimo de lucro². Es este un argumento añejo, por cuanto ya sirvió para la exclusión del servicio doméstico de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, al considerarla como una prestación cuasi-familiar “cuyo desempeño cubre una necesidad en la vida privada de los dueños de la casa, pero sin la cual la producción nacional no sufriría menoscabo alguno”³. Sin embargo, en la actualidad no parece que se pueda mantener como válida esta afirmación, dado que la importancia económica de este sector está fuera de toda duda y, además, en muchas ocasiones se recurre al servicio doméstico a modo de comodín para liberar unas horas que luego son destinadas al desempeño de un trabajo lucrativo, por lo que la ganancia existe, siquiera de forma indirecta.

Otra de sus peculiaridades es la acostumbrada bolsa de empleo sumergido en parte de las relaciones laborales. Según las cifras del INE, en el último trimestre de 2020 hubo una

¹ Así se recoge en la página 5 del informe “Trabajo decente para los trabajadores domésticos”, tal como aparece en las Actas de la nonagésima novena reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 2010.

² FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. El sistema especial de empleados de hogar. En MONEREO PÉREZ, José Luis y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (coords.) *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*. Murcia: Laborum, 2017, p. 610.

³ SANZ SÁEZ, Concepción. *Génesis y evolución del servicio doméstico*. Granada: Comares, 2018, pp. 70-72.

media de 563.100 personas trabajando en el empleo doméstico, sin embargo, el número de altas en el Sistema Especial eran 380.011, lo que muestra que casi un tercio del trabajo sigue sin estar regularizado.

Finalmente, la morfología interna del servicio doméstico integra al perfil que más debilidades presenta dentro del ámbito laboral y, en general, en la sociedad, hecho que no puede ser desconocido por el Derecho Social desde una perspectiva global y, específicamente, desde el prisma del imperativo de igualdad por razón de género⁴, ya que, según las cifras del INE, cerca de un 88% son mujeres (95,54% entre las altas en el Sistema Especial). Durante muchos años estas personas han tenido muy pocos derechos en materia laboral y de Seguridad Social, probablemente porque siempre se ha considerado un “trabajo de poco valor, ¿quizá por qué lo realizan mujeres y desde hace años muchas de ellas son extranjeras extracomunitarias?”⁵, o tal vez sea a la inversa y, dado que ha sido considerado de poco valor, ha permanecido como nicho laboral para las mujeres y los migrantes.

II. La creciente importancia de las tareas de cuidados.

Las tareas del empleo doméstico son (y siempre han sido) muy variadas: desde cocinar, limpiar la casa, lavar y planchar ropa, hasta el cuidado de niños o personas dependientes. El predominio de unas sobre otras ha sido un fenómeno cambiante según el contexto histórico y geográfico, sin embargo, en la actualidad, debido a los fenómenos ya comentados al inicio de este estudio, gran parte de los quehaceres se concentran en los servicios de cuidados y, dentro de estos, se ha producido un claro desplazamiento desde la atención a criaturas hacia la asistencia a adultos dependientes.

Atendiendo a las últimas estadísticas en la materia⁶, el porcentaje cuyo cometido son las tareas de cuidados se eleva al 98,26% en el caso de las personas trabajadoras internas, con un 96,44% de las mismas encargándose de personas en situación de dependencia por edad avanzada, diversidad funcional o enfermedad; mientras que son un 48% de las personas trabajadoras externas las que realizan trabajos de cuidados, donde 7 de cada 10 atienden a esta tipología de personas.

Que este mercado de asistencia se haya modelado en el Estado español a partir del servicio doméstico responde a algunas características laborales del servicio del hogar, como la flexibilización de horarios o la presencia permanente mediante la modalidad de régimen interno, pero también a otras externas como el elevado coste económico que supone la

⁴ MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*. Madrid: Reus, 2013, p. 11.

⁵ ROJO TORRECILLA, Eduardo. Prólogo. En ESPUNY TOMÀS, María Jesús y GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo (coords.) *Relaciones laborales y empleados del hogar: Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, p. 19.

⁶ Según el informe “Estadísticas 2020” de la Asociación de Trabajadoras del Hogar-Etxeko Langileen Elkartea (ATH-ELE), realizado sobre una muestra de 229 personas que trabajan en régimen de internado y 297 personas que lo hacen como externas.

provisión de cuidados a través de empresas privadas y, sobre todo, el incumplimiento de la Administración en las tareas de asistencia personal⁷.

Quizá por esta situación resulta más sorprendente y preocupante que el legislador español haya levantado “un muro legal, tan consistente como artificial, entre las normas del servicio doméstico y la legislación sobre protección de la dependencia”⁸.

III. A una década de la integración en el Régimen General de la Seguridad Social.

Atendiendo a los elementos negativos que comporta la existencia de regímenes especiales, tal como fueron puestos de manifiesto en el Documento base sobre la reforma de la Seguridad Social del Acuerdo Económico y Social de 1984⁹, y siguiendo la tendencia a la unidad que debe presidir la ordenación del sistema de la Seguridad Social (art. 10.5 LGSS), se estableció la integración en el Régimen General del Régimen Especial de la Seguridad Social para el Servicio Doméstico, mediante el establecimiento de un sistema especial para sus trabajadores en los términos expuestos en la Disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Se deroga así tácitamente una norma de la época de la dictadura, el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, marcada por las exigencias y condicionantes de un sistema de Seguridad Social todavía emergente¹⁰, por lo que consagraba cierta “infraprotección” para la parte trabajadora, reconocida de forma casi unánime por la doctrina, lo que exigía una revisión amplia al objeto de equiparar lo máximo posible su protección social con la dispensada por el Régimen General o, al menos, similar a la de otros regímenes especiales¹¹. Más allá de las disfunciones debidas a la traslación del ámbito aplicativo desde una disposición arcaica y desactualizada, la configuración del Sistema Especial para Empleados de Hogar indudablemente supone una mejora de la acción protectora de sus trabajadores, si bien, en la práctica, el mayor riesgo sigue siendo la inobservancia de estas normas por parte de un sector con alguna tendencia a obstaculizar su cumplimiento¹².

⁷ SANZ SÁEZ, Concepción La precarización como realidad de mercado: la frontera entre el empleo doméstico y el trabajo de cuidados. *Lex Social*, vol. 11, núm. 1, 2021, p. 512.

⁸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo. La injustificable desconexión legal entre el trabajo de cuidados en el hogar familiar y la protección de la dependencia. En MOLERO MARAÑÓN, María Luisa (dir.) *Dependencia (Long term care) y empleo en el estado de bienestar*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2017, p. 338.

⁹ SANZ SÁEZ, Concepción. *La protección social de las empleadas de hogar*. Albacete: Bomarzo, 2017, p. 23.

¹⁰ LUJÁN ALCARAZ, José. *El Régimen Especial de la Seguridad Social de los empleados de Hogar*. Elcano (Navarra): Aranzadi, 2000, p. 32.

¹¹ LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel. *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*. Albacete: Bomarzo, 2012, p. 59.

¹² MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*. Madrid: Reus, 2013, pp. 78-79.

A la mejora de la cobertura protectora también contribuyeron la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 y el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar. Protección que estrictamente no ha sido reducida por el posterior Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, si bien ha supuesto una vuelta al pasado en ciertas situaciones que se verán con posterioridad.

Con independencia de las mejoras, esta década no ha servido para que la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar incluya la correspondiente al desempleo. Pese a que la Disposición adicional trigésima novena.3.f) de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, abría la puerta al cambio remitiendo a “las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, la posterior Disposición adicional segunda 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, se limitaba a mandar al Ministerio de Trabajo para realizar un informe, con anterioridad al 31 de diciembre de 2012, sobre la viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantizase los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, debiendo adoptar con anterioridad al 31 de diciembre de 2013, y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las decisiones que correspondan. Decisiones que nunca llegaron, dando así la razón a quien entendía que estas previsiones suponían un brindis al sol y una forma de “echar balones fuera”, pues el marco para establecer esta prestación por desempleo es la Seguridad Social y no la normativa laboral, “por muy especial que sea”¹³.

En resumen, pese a las mejoras, las personas que trabajan en el empleo del hogar siguen, una década después, sin estar equiparadas a quienes trabajan por cuenta ajena en una relación común, manteniéndose una regulación menos protectora en varios aspectos, situación que “responde exclusivamente a criterios políticos, de oportunidad o incluso económicos”¹⁴.

¹³ FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. Aspectos prácticos de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012. *Diario La Ley*, núm. 7745, 2011, p. 6.

¹⁴ GALA DURÁN, Carolina. La protección en materia de Seguridad Social de los empleados del hogar tras el RDL 29/2012: un viaje de ida y vuelta. En ESPUNY TOMÀS, María José y GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo (coords.) *Relaciones laborales y empleados del hogar: Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014, p. 141.

IV. Mejoras realizadas y modificaciones pendientes.

Es una obviedad el histórico avance de las condiciones laborales y de protección social de las personas que trabajan en el servicio doméstico, sin embargo, todavía son varias las circunstancias susceptibles de mejora en la situación actual en relación con la (des)protección que ofrece la Seguridad Social a estas personas, alguna de las cuales se examinan a continuación.

1. Actos de encuadramiento y cotización.

Los actos de encuadramiento constituyen, sin lugar a dudas, uno de los puntos débiles de la relación entre las personas que trabajan en el servicio del hogar familiar y la protección debida del sistema de Seguridad Social español. No en vano, afiliación y alta de trabajadores por cuenta ajena es, con mucha diferencia, la submateria de la Seguridad Social que más propuestas de sanción recibe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dentro de este sector laboral¹⁵.

Según el art. 10.7º del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, respecto de las personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, tendrá la consideración de empresario el titular del hogar familiar, tanto si lo es efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Mientras que, si la prestación se realiza para dos o más personas que convivan en la misma vivienda sin constituir una familia o una persona jurídica, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda o aquella que asuma la representación de esas personas, pudiendo recaer de forma sucesiva en cada una de ellas. Como regla general, entraña obligación de esta persona empleadora cumplir con la afiliación inicial y el alta de la persona contratada para prestar las tareas domésticas.

No obstante, cuando presten servicios de menos de 60 horas mensuales por empleador, las personas trabajadoras deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, si así lo acuerdan con el empleador (art. 43.2 del Reglamento General). Esta especialidad se supone que responde a la finalidad de intentar “agilizar y facilitar la realización de tales actuaciones” respecto del cumplimiento de las obligaciones en la materia, según indica el apartado II de la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. En estos supuestos, el empleador deberá firmar también todas las solicitudes (para evitar fraudes) y mantiene la capacidad de presentar unilateralmente la solicitud de baja en caso de extinción de la relación laboral.

¹⁵ BORÓ HERRERA, Fernando. ¿Es adecuado el control administrativo del trabajo de las personas empleadas del hogar?: actuación en la materia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española en el periodo de 2006 a junio de 2020. *Lex Social*, vol. 11, núm. 1, 2021, pp. 607-608.

Pero este traslado de la obligación en servicios inferiores a 60 horas mensuales, que podría ocurrir incluso cuando el empleador ya tuviera otros empleados incluidos en este Sistema Especial a los que no haya trasladado el deber de encuadramiento, no solo cabe en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, sino que también se amplía a la cotización y la recaudación. Así, la persona empleada que hubiera asumido, por acuerdo, las obligaciones en materia de encuadramiento, se convertirá en el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a dicho sistema, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga tal acuerdo, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, según el art. 34.bis.2 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

En estos supuestos, el empleador estará obligado a entregar a la persona trabajadora la aportación y cuota que le corresponda según los días del mes en que hubiera estado a su servicio, haciéndose cargo el propio empleado de la responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar, aunque subsidiariamente también lo será el empleador o empleadores implicados, salvo que éstos puedan acreditar la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho, en un procedimiento que plantea mayores dificultades que certezas. Comoquiera que la “autonomía de las partes” en este sector suena a eufemismo¹⁶ (en especial si se trata de trabajo en régimen de internado), esta pauta de cotización podría en la práctica suponer que sea la trabajadora quien asuma el coste del aseguramiento¹⁷. Esta traslación de obligaciones no es nueva en nuestro ordenamiento legal, pues devuelve a las personas que trabajan en este sector a la época de la dictadura, al compartir los argumentos del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre. En cualquier caso, si de verdad se quiere dar el reconocimiento adecuado a esta profesión, parece necesario inculcar una cultura por la cual recibir estos servicios debe implicar afiliarse, dar de alta y cumplir con las demás obligaciones, motivo por el cual esta inversión de las obligaciones del empleador, sin duda, no ayuda a este objetivo, sino todo lo contrario.

En cuanto a la base de cotización, esta es establecida mediante una escala por tramos según la retribución mensual incluida la parte proporcional de las pagas extra, la cual debe actualizarse en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional. Desde 2012 no solo se actualizan las bases de cotización, sino que en paralelo también lo hacen las retribuciones mensuales. A partir del año 2023, salvo prórroga, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se deberán determinar conforme a lo establecido para el Régimen General, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente. Este recelo para con la

¹⁶ SANZ SÁEZ, Concepción. Régimen prestacional de las empleadas de hogar: análisis crítico y perspectivas de cambio. Tesis (Doctorado en Criminología). Ciudad Real: Universidad de Castilla-La Mancha, Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social, 2015, p. 132.

¹⁷ MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*. Madrid: Reus, 2013, p. 13.

fecha real de la convergencia no surge de la nada, teniendo en cuenta que la fecha ha sido modificada varias veces ya, la última el 22 de diciembre por medio del Real Decreto-ley 35/2020, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria.

En relación a esto, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha lanzado este año el “Plan de regulación de salarios y cotizaciones en el sector del empleo del hogar”, enfocado a aquellos contratos a tiempo completo con sueldos inferiores al Salario Mínimo Interprofesional. Comoquiera que no tiene carácter retroactivo, con certeza supondrá una mejora desde 2021, pero no aportará nada a las cotizaciones de los meses anteriores (ni a sus actuales o futuras prestaciones) de las personas que, trabajando en este sector, no vieron incrementarse en igual forma su salario en anteriores subidas legales del SMI.

2. El engranaje de las contingencias.

La incorporación al Sistema Especial para Empleados de Hogar, desde el año 2011¹⁸, de la protección frente a las contingencias profesionales supuso asimismo, de una forma indirecta, una extensión de la tutela protectora hacia las personas trabajadoras extranjeras en situación irregular, en virtud del art. 42 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social¹⁹, pues, a los solos efectos de la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aquellos trabajadores por cuenta ajena extranjeros de estados que hayan ratificado el Convenio número 19 de la Organización Internacional del Trabajo, de 5 de junio de 1925, y que presten sus servicios sin encontrarse legalmente en España y sin autorización para trabajar o documento que acredite la excepción a la obligación de obtenerla, se considerarán incluidos en el sistema español de Seguridad Social y en alta en el régimen que corresponda.

Pero quizá lo más destacado en relación con las contingencias profesionales es que el art. 251.c) LGSS manifiesta que no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones, es decir, que el incumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y de cotización solo determina su pago, por la aplicación del principio de automaticidad de las prestaciones, pero en ningún caso la responsabilidad

¹⁸ Fue la Disposición final 3ª.nueve de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 la que, con efectos de 1 de enero de 2011, amplió la acción protectora del (por entonces) Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, incorporando la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

¹⁹ El cual viene a incorporar la doctrina jurisprudencial existente, tras su reforma por el Real Decreto 1041/2005, de 5 de septiembre, por el que se modifican los Reglamentos generales sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social; sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social; de recaudación de la Seguridad Social, y sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como el Real Decreto sobre el patrimonio de la Seguridad. SANZ SÁEZ, Concepción. Régimen prestacional de las empleadas de hogar: análisis crítico y perspectivas de cambio. Tesis (Doctorado en Criminología). Ciudad Real: Universidad de Castilla-La Mancha, Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social, 2015, p. 563.

patronal regulada en el art. 167.2 LGSS. Es este uno de los ejemplos de la tendencia del legislador hacia la especial protección para con el empleador de este sector.

Por otra parte, en los supuestos de prestación de servicios de menos de 60 horas mensuales por empleador, las personas trabajadoras deberán formalizar, asimismo, la cobertura de las contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social de su elección, salvo que sus empleadores ya tuvieran aseguradas dichas contingencias respecto a otros empleados incluidos en el sistema especial de empleados de hogar, en cuyo caso la citada cobertura correspondería a la entidad gestora o colaboradora elegida por el titular del hogar familiar, lo que no necesariamente implica que éste deba tener a sus empleados del hogar en una única entidad de cobertura (aunque será lo más frecuente), ya que puede optar por otra nueva o incluso adoptar aquella que la persona trabajadora eventualmente le pudiera sugerir²⁰.

En cuanto a las contingencias comunes, y a diferencia de lo visto en las profesionales, la falta de afiliación, alta y baja o de cotización en el momento del hecho causante sí va a determinar una responsabilidad directa del titular del hogar, sin que quepa anticipo por la entidad gestora ni responsabilidad subsidiaria, eso sí, siempre que el titular sea efectivamente el obligado al ingreso de las cotizaciones y no cuando lo sea la propia persona trabajadora²¹, como ocurre en las situaciones recién mencionadas de prestación de servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, que ocupen menos de 60 horas por empleador.

Por último, durante el año 2021 va a seguir siendo aplicable la (ya habitual) reducción del 20 por cien —45 por cien en el caso de familias numerosas— en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, para aquellos empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, a una persona empleada de hogar a partir del 1 de enero de 2012, como así dispone el art. 119.cuatro.4 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021. Reducciones que obviamente no serán de aplicación en los supuestos donde estos trabajadores presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y hayan asumido el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación, según indica la Disposición adicional vigésima cuarta LGSS, la cual dispone además que sí resultará de aplicación respecto al Sistema Especial para Empleados de Hogar, en los términos y con el alcance legalmente establecidos, la bonificación de cuotas de la Seguridad Social por la contratación de cuidadores en familias numerosas.

²⁰ FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. El sistema especial de empleados de hogar. En MONEREO PÉREZ, José Luis y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (coords.) *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*. Murcia: Laborum, 2017, p. 615.

²¹ TRILLO GARCÍA, Andrés Ramón. Retos futuros en la protección integral desde el sistema de la Seguridad Social de las trabajadoras del hogar. *Lex Social*, vol. 9, núm. 2, 2019, p. 516.

3. Las prestaciones por Incapacidad Temporal.

Resulta patente la mejora desde 2012, pues en el régimen anterior, si estas derivaban de contingencias profesionales se abonaban desde el noveno día, mientras que ahora se satisfacen a partir del día siguiente al de la baja médica en el trabajo; y si las prestaciones traían causa en un accidente no laboral o enfermedad común, no se percibían hasta el vigesimonoveno día de baja médica —en un plazo totalmente injustificado y que fue calificado como discriminación indirecta—, mientras que en la actualidad se abonan a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación a la persona trabajadora desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive (art. 251.a LGSS). Sin embargo, dado que no se permite el pago delegado (art. 251.b LGSS), en las bajas superiores a ocho días de las personas que prestan servicio para varios empleadores, resulta un inconveniente serio el tener que estar solicitando el abono a cada entidad gestora que corresponda.

Asimismo, si estando en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, la persona cesa en el trabajo, la prestación de IT se seguirá percibiendo en la misma cuantía, a diferencia del común de los supuestos donde esa cuantía pasa a igualarse a la prestación de desempleo que corresponda, ya que, para las personas trabajadoras del servicio del hogar, como se tratará más adelante, no existe derecho a la prestación de desempleo.

Finalmente, como curiosidad, cabe la posibilidad del cobro simultáneo de esta prestación y de salario en especie²², dado que el art. 10.3 del RD 1620/2011 dispone que “en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar debida a enfermedad o accidente, si la persona fuera interna, tendrá derecho a permanecer alojada en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización”.

4. La jubilación.

Desde la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, además del acceso a la jubilación ordinaria, las personas empleadas del hogar también pueden ser beneficiarias, en las mismas condiciones que el resto de personas comprendidas en el Régimen General, de otras modalidades de jubilación como la jubilación parcial (art. 215 LGSS) o la jubilación anticipada por voluntad del interesado (art. 208 LGSS) y, de forma más restringida, de la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador (art. 207 LGSS) pues, aunque no podrán sufrir despidos colectivos o por fuerza mayor, sí podrán hallarse en los supuestos de extinción de la relación laboral por muerte, jubilación o incapacidad del empleador (siempre que no exista una sucesión en el contrato), o por extinción decidida por la empleada como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 49.1.m ET).

²² MUÑOZ MOLINA, Julia. Del Régimen Especial de Empleados de Hogar al Sistema Especial de Empleados de Hogar. Protección social. *Lex Social*, vol. 9, núm. 2, 2019, p. 437.

Pero el aspecto más inquietante es que, a efectos de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación (también la de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes), para las causadas desde el año 2012, existe una excepción temporal a la regla general de integración de lagunas de cotización relativas a periodos en los que no hubiese existido obligación de cotizar del art. 209.1.b) LGSS; es decir, solo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados. Excepción cuyo término estaba fijado inicialmente hasta el final de 2018, después se amplió hasta el final de 2020, y ahora se contempla hasta final de 2022²³. A mayor ampliación del periodo donde no cabe la integración de lagunas de cotización, peor situación para las personas que han prestado servicios en este sector, puesto que esta excepción “temporal” no solo opera para las pensiones que se causen en este Sistema Especial, sino que también pueden verse afectadas otras causadas en regímenes que sí contemplen la integración²⁴.

5. La situación de desempleo.

Si bien uno de los tres ejes del Pilar Europeo de Derechos Sociales de la Comisión Europea es la “protección e inclusión social” y, dentro de esta, el derecho “a unas prestaciones por desempleo adecuadas y de duración razonable”, el Estado Español persevera en apartar de esta acción protectora, a través del art. 251.d) LGSS, a las personas que trabajan en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. De hecho, posiblemente este punto sea uno de los decisivos a la hora de no haber ratificado aún, 10 años después de su aprobación, el Convenio 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de la Organización Internacional del Trabajo. El art. 14.1 de este convenio obliga a los estados firmantes a adoptar medidas apropiadas “a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social”.

Obviamente, la realidad española está lejos de encajar con esta disposición, máxime cuando en este sector existen ciertas singularidades que suponen una mayor amenaza de quedar en desempleo, no solo por la modalidad específica del desistimiento unilateral del empleador, sino porque también es bastante común la situación donde el objeto principal de la relación laboral es el cuidado de una persona anciana y, ante el ingreso de esta en una residencia o sanatorio o, en último extremo, su deceso, la persona trabajadora pierde su empleo repentinamente, percibiendo como compensación solamente un mes de salario (art. 49.1.g ET) con independencia de la antigüedad en el servicio que pudiera ostentar. A lo que habría que añadir la exclusión del personal doméstico al servicio de una persona física de la protección del FOGASA que se aplica a los créditos en favor de los trabajadores asalariados, derivados de contratos de trabajo o de relaciones laborales, frente a empresarios que se encuentren en “estado de insolvencia”, permitido por el art.

²³ Disposición final tercera.Dos del Real Decreto-ley 35/2020, de 22 de diciembre, de medidas urgentes de apoyo al sector turístico, la hostelería y el comercio y en materia tributaria.

²⁴ TRILLO GARCÍA, Andrés Ramón. Retos futuros en la protección integral desde el sistema de la Seguridad Social de las trabajadoras del hogar. *Lex Social*, vol. 9, núm. 2, 2019, p. 513.

1.3 de la Directiva 2008/94/CE y expresamente ordenado por el art. 3.b) del Real Decreto 1620/2011.

Esta exclusión de la protección por desempleo se relacionaría en origen con el tradicional cuestionamiento de la laboralidad de este servicio²⁵, aunque en la actualidad se vincula con ciertas peculiaridades de la actividad, lo que traducido a un lenguaje exento de eufemismos viene a significar sospecha por posible fraude y elevados costes económicos²⁶.

El posible fraude²⁷ vendría asociado a la opacidad del hogar familiar que dificultaría comprobar que se estuviera cobrando desempleo y a la vez continuando con las labores del servicio. En primer lugar, esta posible falta de control del domicilio no es específica del servicio doméstico, también se da en situaciones de trabajo a distancia y teletrabajo, donde no se cuestiona este derecho; en segundo lugar, cabe mejorar los mecanismos para que la Inspección de Trabajo pueda tener un acceso autorizado a estos domicilios que no sea tan restrictivo como hasta ahora; y en tercer lugar, que el servicio sea doméstico no implica que toda la prestación se realice dentro de un edificio cerrado a cal y canto que impida realizar ciertas comprobaciones.

Por lo tanto, parece que esta exclusión se relaciona más con el coste económico, sin embargo, estimando también el empleo irregular en el sector, se ha concluido que el coste de cobertura del trabajo del hogar por el sistema de protección por desempleo estaría entre un 6 y un 10% del mismo, y eso asumiendo que todas estas personas desempleadas percibirían prestación contributiva y en una cuantía media, lo que resultaría difícil viendo los menores salarios del sector²⁸.

Por otra parte, la exclusión de la protección por desempleo implica otros efectos más allá de la mera imposibilidad de percepción de la prestación contributiva y/o el subsidio por desempleo de nivel asistencial cuya duración habitual oscila entre tres y seis meses (aunque en algunas situaciones pueda extenderse hasta 21 meses). Así, tampoco se podrá acceder al subsidio por desempleo de mayores de 52 años, cuya duración comprende hasta que la persona alcance la edad ordinaria que se le exija para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, y ello aunque sí se cuente con seis años o más de cotización por desempleo a lo largo de su vida laboral, según exige el art. 274.4 LGSS. De igual forma, no serán aplicables las disposiciones de concurrencia entre desempleo y maternidad o paternidad (art. 284 LGSS). Además, la no extinción de

²⁵ MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*. Madrid: Reus, 2013, p. 104.

²⁶ LÓPEZ GANDÍA, Juan. y TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel. *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*. Albacete: Bomarzo, 2012, p. 94.

²⁷ FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. Aspectos prácticos de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012. *Diario La Ley*, núm. 7745, 2011, p. 6. También MUÑOZ MOLINA, Julia. Del Régimen Especial de Empleados de Hogar al Sistema Especial de Empleados de Hogar. *Protección social. Lex Social*, vol. 9, núm. 2, 2019, p. 438.

²⁸ PÉREZ DEL PRADO, Daniel. El debate en torno a la protección por desempleo en el empleo doméstico. En *Reflexiones sobre el empleo doméstico*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2020, p. 57.

la prestación y/o el subsidio por desempleo —en puridad la no cotización por esta contingencia (como mínimo seis meses, tres si tienen responsabilidades familiares)— conlleva también el impedimento para participar en el programa de renta activa de inserción (RAI) para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, regulado en el Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, salvo en los supuestos de trabajadores emigrantes retornados del extranjero en los 12 meses anteriores a la solicitud y que hubieran trabajado al menos seis meses en el extranjero desde su última salida de España o los de mujeres que acrediten la condición de víctima de violencia de género o doméstica.

Estas exclusiones no agotan los posibles efectos entre desempleo y servicio del hogar, pues la inscripción como demandante de empleo de la persona trabajadora tras su despido “constituye situación asimilada al alta a efectos de causar prestaciones en el sistema especial”; asimismo, existe compatibilidad entre el percibo de una prestación contributiva o un subsidio asistencial de desempleo con el trabajo en el empleo del hogar a tiempo parcial²⁹.

5.1. La experiencia del subsidio extraordinario de desempleo.

La necesidad de este colectivo de contar con una adecuada protección en materia de desempleo se ha puesto de manifiesto de una forma indubitable con ocasión de la COVID-19, viéndose obligado el Gobierno español a poner en marcha el “subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social”, por medio del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (arts. 30 a 32). Esta vulnerabilidad, reconocida en la propia Exposición de motivos —la cual señala directamente a “las empleadas del hogar” (EM, II, Sección 1ª)—, pretendía ser contestada con un subsidio extraordinario temporal del que estas personas se podrían beneficiar ante la falta de actividad, la reducción de las horas trabajadas o la extinción del contrato como consecuencia de la situación de la pandemia y el consiguiente confinamiento domiciliario.

La cuantía del subsidio, que en ningún caso podía superar el Salario Mínimo Interprofesional excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, se ha hecho depender de la retribución percibida con anterioridad, así como de la reducción de actividad que se haya sufrido, exigiéndose una prueba acreditativa de dicha reducción al empleador por medio de una declaración responsable firmada por la persona o personas empleadoras respecto de las cuales se haya producido la disminución temporal, total o parcial, de servicios. En los supuestos de extinción del contrato de trabajo, la acreditación se realizaba por medio de la carta de despido, la comunicación del desistimiento de la persona empleadora o presentando documentación acreditativa de la baja en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social.

²⁹ TRILLO GARCÍA, Andrés Ramón. Retos futuros en la protección integral desde el sistema de la Seguridad Social de las trabajadoras del hogar. *Lex Social*, vol. 9, núm. 2, 2019, p. 517.

La percepción de este subsidio ha sido compatible con el mantenimiento de otras actividades, siempre que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de las actividades no fuera superior al SMI. Por el contrario, es incompatible con el subsidio por incapacidad temporal y con el permiso retribuido recuperable regulado en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

Tres han sido los principales inconvenientes con los que se ha topado este subsidio a la hora de ayudar a la protección efectiva de las personas que, trabajando en el servicio del hogar familiar, se vieron privadas de sus ingresos básicos por situaciones relacionadas con la pandemia:

a) En primer lugar, la exigencia de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Este requisito dejó fuera del campo de aplicación a quienes en las fechas previas ya habían sido dadas de baja, por ejemplo, por dedicarse al cuidado de menores que habían visto cerrados ya sus centros escolares antes de esa fecha³⁰, pero también a las personas que realizan su desempeño dentro de lo que la OIT llama “economía informal”³¹, en especial a las extracomunitarias que se encuentran en España en situación irregular, que en este sector no son precisamente una excepción.

b) En segundo lugar, porque para el cálculo de la cuantía se utilizaron las bases reguladoras por tramos (que debían haber desaparecido en 2019, según la Disposición adicional 39ª.2.a.4º de la Ley 27/2011) y no el salario real, siendo además notorio que es habitual trabajar más horas de las que declara la persona empleadora, con la intención de pagar menos a la Seguridad Social, por lo que el cálculo se realiza sobre lo declarado y no sobre lo efectivamente cobrado³², o lo que es lo mismo, buena parte de quienes lo cobraron, lo hicieron en una cuantía inferior a la que en realidad les pertenecía.

c) En tercer y último lugar, las dificultades burocráticas, pues si bien el subsidio se publica el 1 de abril, no sería hasta el 5 de mayo cuando se pudo solicitar, con la entrada en vigor de la Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se desarrolla el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social regulado en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Por el

³⁰ Según se recoge en la página 20 del informe “Estadísticas 2020” de la Asociación de Trabajadoras del Hogar-Etxeko Langileen Elkarte (ATH-ELE).

³¹ Para más información sobre el concepto, consultar el sexto punto del orden del día de la 90.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 2002.

³² SANZ SÁEZ, Concepción. Sobre el subsidio extraordinario para las empleadas de hogar en la crisis del COVID-19. *Trabajo y Derecho*, núm. 67-68, Ed. digital, 2020, p. 6.

contrario, toda esta lentitud burocrática contrasta con la rapidez en la que este subsidio dejó de estar disponible, el 21 de julio, especialmente si se tiene en cuenta que el trámite de presentación de la solicitud obligaba a utilizar la sede electrónica del SEPE, en un procedimiento poco accesible para la mayoría de las personas que trabajan en el servicio doméstico, máxime si el propio servicio de empleo estuvo “desaparecido” durante ese periodo y no hubo posibilidad de una asistencia presencial o telefónica.

V. Conclusiones.

De todas las mejoras posibles, la más urgente es la protección por desempleo. El “subsidio Covid” fue breve, llegó tarde y a poca gente y no aportó grandes soluciones, pero sí ha supuesto cierto hito, vista la tradicional exclusión taxativa de este colectivo de todo lo relacionado con estas prestaciones. En cualquier caso, no se puede seguir manteniendo una supuesta presunción al fraude y utilizar los derechos constitucionales a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad personal y familiar (art. 18 CE) como coartada para eludir el cumplimiento de unos derechos laborales que son necesarios y de justicia³³.

En una época donde se ha ido incluyendo en la cobertura a colectivos variados como los artistas o los jugadores de fútbol, e incluso a los trabajadores por cuenta propia por medio del cese de actividad³⁴, parece que esta exclusión estaría plenamente relacionada con los costes económicos, pero, dentro de estos, principalmente con el importe para los sujetos obligados al pago de las cuotas, es decir, los empleadores; aunque de ser este el verdadero impedimento, este coste se podría minorar por medio de reducciones y bonificaciones³⁵, pero nunca se debería repercutir en los derechos de las personas trabajadoras, máxime cuando debido a la configuración casi femenina del sector, se podría estar incurriendo en una discriminación por razón de género totalmente prohibida por nuestro ordenamiento jurídico.

En resumen, siendo evidentes las mejoras de la última década, urge completar la convergencia plena con el Régimen General de la Seguridad Social, en especial en aquellas materias donde ya estaba prevista esta confluencia y que, por circunstancias poco satisfactorias, se ha ido postergando año tras año, porque de lo contrario, al menos desde el punto de vista de las personas que trabajan en este sector, este supuesto transitorio Sistema Especial lo que supone en la práctica es una mera especialidad peyorativa³⁶.

³³ BENITO BENÍTEZ, María Angustias. Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género. *Lex Social*, vol. 9, núm. 2, 2019, p. 478.

³⁴ PÉREZ DEL PRADO, Daniel. El debate en torno a la protección por desempleo en el empleo doméstico. En *Reflexiones sobre el empleo doméstico*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2020, p. 58.

³⁵ Conocido es el ejemplo de nuestros vecinos franceses y su aplicación de medidas fiscales y sociales en el trabajo de atención de personas. Ver APARICIO RUIZ, María Germana. *La profesionalización de los empleados al servicio del hogar familiar. Desde el contraste comparado de la normativa francesa*. León: Eolas, 2014, pp. 421-425.

³⁶ MIÑARRO YANINI, Margarita. *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*. Madrid: Reus, 2013, p. 105.

VI. Bibliografía.

APARICIO RUIZ, María Germana, *La profesionalización de los empleados al servicio del hogar familiar. Desde el contraste comparado de la normativa francesa*. León: Eolas, 2014

BENITO BENÍTEZ, María Angustias, Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género. *Lex Social*, vol. 9, núm. 2, 2019

BORÓ HERRERA, Fernando, ¿Es adecuado el control administrativo del trabajo de las personas empleadas del hogar?: actuación en la materia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social española en el periodo de 2006 a junio de 2020. *Lex Social*, vol. 11, núm. 1, 2021

ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo, La injustificable desconexión legal entre el trabajo de cuidados en el hogar familiar y la protección de la dependencia. En MOLERO MARAÑÓN, María Luisa. (dir.) *Dependencia (Long term care) y empleo en el estado de bienestar*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2017

FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, El sistema especial de empleados de hogar. En MONEREO PÉREZ, José Luis y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (coords.) *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*. Murcia: Laborum, 2017

FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier, Aspectos prácticos de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012. *Diario La Ley*, núm. 7745, 2011

GALA DURÁN, Carolina, La protección en materia de Seguridad Social de los empleados del hogar tras el RDL 29/2012: un viaje de ida y vuelta. En ESPUNY TOMÀS, María Jesús y GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo (coords.) *Relaciones laborales y empleados del hogar: Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014

LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*. Albacete: Bomarzo, 2012

LUJÁN ALCARAZ, José, *El Régimen Especial de la Seguridad Social de los empleados de Hogar*. Elcano (Navarra): Aranzadi, 2000

MIÑARRO YANINI, Margarita, *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*. Madrid: Reus, 2013

MUÑOZ MOLINA, Julia, Del Régimen Especial de Empleados de Hogar al Sistema Especial de Empleados de Hogar. Protección social. *Lex Social*, vol. 9, núm. 2, 2019

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, El debate en torno a la protección por desempleo en el empleo doméstico. En *Reflexiones sobre el empleo doméstico*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2020

ROJO TORRECILLA, Eduardo, Prólogo. En ESPUNY TOMÀS, María Jesús y GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo (coords.) *Relaciones laborales y empleados del hogar: Reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson, 2014

SANZ SÁEZ, Concepción, La precarización como realidad de mercado: la frontera entre el empleo doméstico y el trabajo de cuidados. *Lex Social*, vol. 11, núm. 1, 2021

SANZ SÁEZ, Concepción, Sobre el subsidio extraordinario para las empleadas de hogar en la crisis del COVID-19. *Trabajo y Derecho*, núm. 67-68, Ed. digital, 2020

SANZ SÁEZ, Concepción, *Génesis y evolución del servicio doméstico*. Granada: Comares, 2018

SANZ SÁEZ, Concepción, *La protección social de las empleadas de hogar*. Albacete: Bomarzo, 2017

SANZ SÁEZ, Concepción, Régimen prestacional de las empleadas de hogar: análisis crítico y perspectivas de cambio. Tesis (Doctorado en Criminología). Ciudad Real: Universidad de Castilla-La Mancha, Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social, 2015

TRILLO GARCÍA, Andrés Ramón, Retos futuros en la protección integral desde el sistema de la Seguridad Social de las trabajadoras del hogar. *Lex Social*, vol. 9, núm. 2, 2019