

Un avance trascendental para la extinción del contrato de las empleadas del hogar: El Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre

A transcendental advance for the termination of the contract of domestic workers: The Royal -Law 16/2022, of September 6

Dra. Cristina AYALA DEL PINO
Universidad Rey Juan Carlos
Madrid
cristina.ayala@urjc.es
ORCID: 0000-0002-2633-2973

Resumen: El Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre ha supuesto un gran cambio en materia de extinción del contrato de las empleadas del hogar. El desistimiento ya no existe y el despido improcedente deja de ser más económico. No obstante, había cuestiones jurídicas importantes, en relación con los efectos del despido y la compatibilidad de las causas del artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores con esta relación laboral especial, que debían haber sido resueltas por nuestro Gobierno. Por otra parte, al desaparecer el desistimiento y crearse unas nuevas causas objetivas de extinción del contrato en el artículo 11.2 del reglamento es necesario mejorar el régimen de servicio del hogar familiar para que sea lógico y adecuado.

Abstract: The Royal-Law 16/2022, of September 6 has supposed a big change regarding termination of the contract of domestic workers. The withdrawal doesn't exist anymore and the unfair dismissal stops being more economical. Nevertheless, there were important legal issues, in relation to the effects of the dismissal and the compatibility of the causes of termination of article 49 of the workers' statute with this special working relationship, that should have been resolved by our Government. Otherwise, when disappearing of withdrawal and create of new objective causes of termination of the contract in article 11.2 of the regulation it is necessary to improve the extinction regime of the family home service so that it is logical and appropriate.

Palabras claves: empleadas del hogar, empleo en el hogar, desistimiento, extinción del contrato, despido, indemnización, extinción por causas objetivas, servicio doméstico

Keywords: domestic workers, domestic work, withdrawal, termination of contract, dismissal, compensation, extinction due to objective causes, domestic service

Sumario:

- I. Introducción.**
- II. La remodelación de las causas de extinción del contrato de trabajo de las empleadas del hogar.**
- III. El despido disciplinario de las empleadas del hogar.**
 - 3.1. *Causas.*
 - 3.2. *Forma.*
 - 3.3. *Calificación.*
- IV. El despido objetivo en el servicio doméstico.**
- V. Las causas de extinción previstas en el artículo 11.2 RD 1620/2011.**
- VI. Conclusiones.**
- VII. Bibliografía.**

Recibido: septiembre 2024.

Aceptado: noviembre 2025.

I. INTRODUCCIÓN

Como bien sabemos la extinción del contrato de trabajo es una de las materias más complejas en cuanto a su ordenación, no sólo por su importancia en lo que se refiere a las consecuencias que de ella se derivan sino también por el problema de conjugar los intereses confrontados de las partes, que se manifiestan en el acto extintivo con gran magnitud. Esta complicación relativa a la regulación se enfatiza o realza más en el ámbito del trabajo doméstico por las peculiaridades que confluyen y, en concreto, por aquellas que hacen referencia al lugar donde se presta el servicio, a la relación de confianza que se exige y al inexistente carácter empresarial del empleador. Tradicionalmente, como consecuencia de estas singularidades, el régimen extintivo de las empleadas del hogar había venido disfrutando de una ordenación característica, con menor protección y con la existencia de figuras extintivas propias de esta relación laboral especial, entre las que destacaba el desistimiento por su relevancia.

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre (en adelante, RD 1620/2011) ha corregido livianamente el inferior nivel de tutela frente a la extinción de las empleadas del hogar que venía establecido en la norma precedente, al aproximar el régimen de extinción de las empleadas del hogar al común previsto en el Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, ET) para el resto de los trabajadores por cuenta ajena¹.

Pero, realmente, el Real Decreto Legislativo 16/2022, de 6 de septiembre (en adelante, RDL 16/2022) ha sido la norma que ha creado un nuevo modelo extintivo del contrato de trabajo de las empleadas del hogar, ha modificado el artículo 11 RD 1620/2011 y ha asentado su marco jurídico en tres pilares. En primer lugar, en el principio de equivalencia supeditada. A este respecto, la

¹ A pesar de que el RD 1620/2011 presentaba ligeros avances frente al régimen anterior previsto por el RD 1424/1985 y prever en la DA 2ª. 2 la constitución de un grupo de expertos y en la DA 2ª. 3 el informe del grupo de expertos, los plazos previstos en dichas Disposiciones Adicionales no se cumplieron, lo que ha supuesto que el régimen extintivo del contrato de trabajo de las empleadas del hogar se haya mantenido estable desde la promulgación del RD 1620/2011 hasta el RDL 16/2022, norma que ha transformado la materia con gran trascendencia, si la comparamos con las prácticas legislativas que se han venido destinando al trabajo doméstico.

norma dispone como principio general, que la relación laboral “de carácter especial del servicio del hogar familiar podrá extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores”. De lo que se deduce que la norma laboral común resulta de aplicación “salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación” (art. 11.1 RD 1620/2011). En segundo lugar, en la desaparición del desistimiento. El RDL 16/2022 ha puesto fin a esta figura como causa de extinción de esta relación laboral especial, la cual ha sido muy cuestionada y definitivamente relegada en virtud de la última reforma aprobada. Y, por último, la norma prevé específicas causas extintivas de la relación laboral especial, cuya esencia y funcionamiento las aproxima a un despido objetivo singular.

Conforme a los principios citados, el presente artículo trata de examinar el marco jurídico de la extinción de la relación laboral de las empleadas del hogar diseñada por el RDL 16/2022. El estudio comienza con una visualización general aceptada por el legislador, ahondando en aquellos aspectos más nuevos de la reforma en esta materia.

En este sentido, la ordenación del despido disciplinario se analiza meticulosamente, prestando especial interés a sus consecuencias en el espacio, del trabajo doméstico. Con relación a esto, la readmisión es una de las cuestiones principales que precisa una singular detención.

Tras una breve mención a la posibilidad de aplicar el despido objetivo en el empleo del hogar, el estudio termina con un acercamiento minucioso a la reciente figura extintiva introducida en nuestro ordenamiento jurídico conforme al artículo 11, apartados 2 y 3 del RD 1620/2011.

II. LA REMODELACIÓN DE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR

La reordenación del régimen extintivo del trabajo doméstico llevada a cabo por el RDL 16/2022 se sustenta, como se ha indicado con anterioridad, en el principio de equivalencia supeditada. En virtud de este principio de carácter general, se prevé que la relación laboral especial pueda extinguirse por las causas previstas en el artículo 49.1 ET, resultando aplicable la normativa común salvo cuando resulte incompatible con las peculiaridades que derivan de aquélla (art. 11.1 RD1620/2011). Esta incompatibilidad se refiere a las causas.

La remisión que el vigente artículo 11 RD 1620/2011 realiza a las causas de extinción previstas en el Estatuto de los Trabajadores para las relaciones laborales resulta congruente habida cuenta el gradual proceso de confluencia de

la regulación laboral de las empleadas del hogar con el resto de los trabajadores por cuenta ajena².

Es evidente que la nueva redacción del artículo 11 RD 1620/2011 avanza en la convergencia del régimen extintivo de las empleadas del hogar con el resto de los trabajadores por cuenta ajena. En este sentido, el contrato de trabajo doméstico se podrá extinguir por las causas previstas en el artículo 49 ET para las relaciones laborales comunes³, sin exclusión alguna. Es decir, dicho contrato, a partir del RDL 16/2022, se permitirá también extinguir por las causas previstas en las letras h), i) y l) del artículo 49 ET⁴. Ello permite concluir que el Gobierno ya no las contempla incompatibles con esta relación laboral de carácter especial.

Ahora bien, la referencia que realiza el artículo 11 RD 1620/2011 no supone un acercamiento pleno, ya que el mismo está supeditado y, además, es incompleto.

En primer lugar, el carácter supeditado se deduce del artículo 11 RD 1620/2011, cuando prevé la remisión del régimen extintivo en el trabajo doméstico a la normativa laboral común salvo en lo que sea incompatible con las peculiaridades que derivan de dicha relación laboral especial. De manera que la norma común no se aplicará cuando sus contenidos sean antagónicos con la singularidad de esta relación. Ciertamente el contenido abierto e indeterminado

² Este acercamiento se constató con la regulación originaria del art. 11 RD 1620/2011 en virtud del cual se disponía que la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se extinguiría “conforme a lo previsto en el presente real decreto y en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, excepto por las causas señaladas en las letras h), i) y l) del apartado 1 de dicho artículo, que no resultan compatibles con la naturaleza de la misma”.

³ Cfr., art. 49.1 ET.

⁴ En consecuencia, se suprime la excepción que estaba prevista en la redacción anterior del art. 11 RD 1620/2011 respecto a la fuerza mayor, el despido colectivo y las causas objetivas como causas de extinción contractual en el ámbito del trabajo doméstico, al considerarlas que no resultaban “compatibles con la naturaleza de la misma”. De hecho, esta exclusión ya había sido cuestionada por la doctrina, que no veía impedimento jurídico para que dichas causas pudieran concurrir en el caso de las empleadas del hogar, llegando a considerar que la exclusión era más por razones de conveniencia o de oportunidad que a una pretendida incompatibilidad. En este sentido, véanse AYALA DEL PINO, C., “La extinción del contrato de trabajo de los empleados del hogar en España”, en *Themis. Revista de Derecho* (Perú), (2019) 75, 45; DESDENTADO DAROCA, E., “La nueva regulación del trabajo doméstico cinco años después. Un análisis crítico”, en *Revista de Derecho Social* (Albacete), (2016) 75, 70 y MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Madrid, Editorial Reus, 2013, p. 62. En sentido contrario, PALOMINO SAURINA, P., “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar” en *Revista de Información Laboral* (Valladolid), 5 (2012) 30-31, y RUANO ALBERTOS, S., *El régimen jurídico de los empleados del hogar*, Barcelona Atelier, 2012, p. 116.

de este artículo queda expuesto a muchos debates por parte de la doctrina y jurisprudencia. Por lo que habrá que estar expectante a lo que los Tribunales digan al respecto para saber qué alcance y significado se ha de dar a esta formulación normativa tan abierta.

En segundo lugar, el carácter incompleto de la equivalencia de las causas extintivas entre las empleadas del hogar y el resto de los trabajadores por cuenta ajena se pone de manifiesto al introducir una nueva modalidad extintiva aplicable a las primeras conforme al artículo 11.2 RD 1620/2011. En virtud de este último se prevén tres causas de singular aplicación a la extinción de la relación laboral de las empleadas del hogar. De hecho, el amplio alcance de estas causas, que inciden tanto en elementos objetivos como subjetivos, hacen que se tambalee el principio de equivalencia entre ambos colectivos.

Dicho esto, las causas previstas en el artículo 49 ET no encuentran muchas complicaciones en cuanto a ser aplicadas en el ámbito del trabajo doméstico, ni tampoco suponen una gran reforma respecto a la prevista en la regulación precedente. No obstante, sorprende que el RDL 16/2022 no haya ido más allá, sobre todo, para depurar algunas de las deficiencias técnicas que la extinción de la relación laboral especial de las empleadas del hogar ha venido arrastrando desde hace años. Así, por ejemplo, podía haber corregido el contenido del artículo 7.2 RD 1620/2011, que al referirse a la seguridad y salud prevé que “el incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de extinción del empleado”, se entiende que el incumplimiento es por parte del empleador. Si bien en tal supuesto lo apropiado sería remitir esta situación a la extinción prevista conforme al artículo 50 ET, esta incoherencia no ha sido corregida por el RDL 16/2022, que conserva la redacción originaria sobre esta cuestión desde el antiquísimo Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar⁵.

Sin perjuicio de lo expuesto con anterioridad y, como novedad respecto a la regulación precedente, cabe mencionar a la fuerza mayor y al despido colectivo como nuevas causas extintivas del trabajo doméstico.

Por fuerza mayor se puede entender como aquel hecho que imposibilita definitivamente la prestación laboral. La nueva redacción del artículo 11 RD

⁵ En este sentido, véanse BENAVENTE TORRES, M. I., “Un aspecto jurídico especialmente problemático: la extinción de la relación laboral”, en *Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social* (Sevilla), 9 (2) (2019) 271-273, y SALCEDO BELTRÁN, M.C., “El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la «esclavitud moderna»”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Madrid), 55 (2020), 30.

1620/2011 vuelve a añadirla como causa de extinción⁶, incorporación que resulta lógica habida cuenta los hechos que la determinan pueden confluír, aunque sea excepcionalmente, en el trabajo doméstico. Así, por ejemplo, un incendio, un terremoto, una guerra, una expropiación o una pandemia pueden ser causas que motiven la extinción del contrato de trabajo de las empleadas del hogar por fuerza mayor⁷. Al respecto cabe traer a colación la experiencia vivida durante la crisis sanitaria derivada de la COVID-19, donde se puso de manifiesto que las empleadas del hogar podían perder su trabajo por este motivo⁸. En aquel momento, nuestro Gobierno entendió que las situaciones acontecidas debían entenderse como casos de suspensión, reducción de jornada o extinción de contrato por fuerza mayor⁹. Actualmente, la admisión de esta causa podría permitir que el empleador se beneficiara de lo previsto en el artículo 51.7 ET, de manera que la indemnización en su totalidad o en parte fuera satisfecha por el FOGASA. En definitiva, no existe incompatibilidad para aceptar la causa de fuerza mayor¹⁰, si bien sería conveniente que el legislador realizara adecuaciones en el procedimiento¹¹.

⁶ Al respecto cabe recordar que el art. 9 RD 1424/1985 contemplaba en su octavo apartado esta causa como extintiva del contrato, por su parte el RD 1620/2011 en su primera redacción la excluyó por considerarla incompatible con el mismo.

⁷ En esta extinción deberá aplicarse, salvo que sea incompatible con las peculiaridades derivadas de esta relación, el procedimiento que se prevé en los arts. 31 y ss. del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornadas.

⁸ Cabe recordar al respecto que, durante aquella dura situación y para evitar el desamparo de este colectivo, el Gobierno creó un subsidio extraordinario de desempleo para quienes a partir del 14 de marzo y durante el tiempo que duró el estado de alarma hubieran tenido que cesar temporalmente en la prestación de servicios de forma parcial o se les hubiera extinguido su contrato de trabajo por despido disciplinario, por el desistimiento del empleador, por muerte o por cualquier otra causa de fuerza mayor imputable al empleador que hubiera impedido definitivamente la prestación de trabajo, siempre y cuando las causas que llevaron a la extinción del contrato hubieran sido ajenas a la voluntad de la empleada del hogar y se hubiera debido a la crisis sanitaria derivada de la COVID-19. Así consta en la Resolución segunda de la Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se desarrolló el procedimiento para la tramitación de solicitudes de subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el sistema especial para empleados del hogar del régimen general de la Seguridad Social regulado en el Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptaron medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

⁹ Vid., GARCÍA TESTAL, E., “Trabajo doméstico y COVID-19”, *Actualidad Jurídica Iberoamericana* (Valencia), número extra 12bis [(ejemplar dedicado a: La experiencia jurídica latina en tiempo de coronavirus (reflexiones de urgencia))] (2020) 718.

¹⁰ En este sentido, RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “Extinción del contrato de los empleados de hogar”, en M.L. Cuadros Garrido y A. Selma Penalva (Dirs). *El nuevo régimen jurídico de las empleadas de hogar*, Colex, 2023, 228.

¹¹ Vid., GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*, Dykinson, 2022, p. 30.

En cuanto al despido colectivo, si bien su existencia en el ámbito del trabajo doméstico puede resultar irrelevante o inusual, su eficacia en este ámbito está reconocida en la nueva redacción del artículo 11 RD 1620/2011, siempre y cuando confluyan las circunstancias previstas en el artículo 51 ET¹².

III. EL DESPIDO DISCIPLINARIO DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR

El contenido del artículo 11 RD 1620/2011, tras la reforma del RDL 16/2022, no prevé ninguna regulación concreta sobre el despido disciplinario de las empleadas del hogar¹³, por lo que, en virtud del principio general de equivalencia presente en esta materia, resulta aplicable el régimen general del Estatuto de los Trabajadores. Es más, se llega a hacer una referencia en relación con el despido que refuerza la convergencia con la regulación común de extinción. A este respecto, el artículo 11.3 RD 1620/2011 se remite al despido conforme al ET en el supuesto de que se incumpliese los requisitos de forma de la comunicación escrita o la puesta a disposición de la indemnización en las extinciones que se basen en las causas definidas del trabajo doméstico conforme al apartado segundo del artículo citado.

3.1. Causas

El despido disciplinario radica en la extinción del contrato por decisión unilateral del empresario conforme a un incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador a tenor del artículo 54.1 ET. Las causas que evidencian el despido disciplinario vienen tasadas y están redactadas de manera amplia conforme el artículo 54.2 ET.

¹² Cabe decir al respecto que la aplicación de los despidos colectivos al trabajo doméstico ya había sido defendida por la doctrina antes de la reforma del RDL 16/2022 conforme al art. 1.2 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, no excluía a los empleados de hogar de su ámbito aplicativo, a diferencia de lo que hacía con otros colectivos. Sobre su aplicabilidad véanse AYALA DEL PINO, C., “la extinción...”, o. c., 46; CRUZ VILLALÓN, J., “La aplicación de la directiva sobre despidos colectivos”, *Temas Laborales* (Sevilla), 44 (1997) 36-37, y DESDENTADO DAROCA, E., “La nueva...”, o. c., p. 70. Asimismo, la STJUE de 9 de julio de 2015 (C229/14) que realizó una interpretación sobre el alcance de la Directiva 98/59/CE que vino a reforzar este posicionamiento.

¹³ La redacción anterior del art. 11 RD 1620/2011 sí preveía en su apartado segundo una ordenación concreta del despido disciplinario en el ámbito de las empleadas del hogar, cuya redacción suscitaba dudas interpretativas y aplicativas que fueron resueltas en su mayoría por la jurisprudencia.

Las causas previstas en el artículo 54.2 ET para el despido disciplinario no encuentran ningún obstáculo para ser aplicables en la relación laboral especial de las empleadas del hogar, que se regiría por los mismos principios generales que guían esta figura extintiva con carácter general para el resto de los trabajadores por cuenta ajena.

Ciertamente, la aplicación de las causas del despido disciplinario del ET al trabajo doméstico era ya una cuestión pacífica, ya que el anterior 11.2 RD 1620/2011 se remitía a las mismas de manera expresa. La nueva formulación de la extinción contractual llevada a cabo por el RDL 16/2022 no suscita que vaya a haber cambios en esta situación. No obstante, el vigente artículo 11.2 c) RD 1620/2011 incorpora como una de las causas concretas de extinción del contrato de trabajo de las empleadas del hogar “el comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora”. La faceta subjetiva de esta causa puede incitar a confundirla con aquellas causas que podrían fundamentar el despido disciplinario. Sin embargo, la causa prevista en el artículo citado se distancia de manera sustancial de las causas que pudieran motivar un despido disciplinario. El precepto en cuestión exige un comportamiento, no un incumplimiento contractual; aquél no tiene que ser grave y culpable, ya que si lo fuera se reconduciría a la figura del despido disciplinario y dicho proceder tiene que ser causa razonable y proporcionada de la pérdida de confianza del empleador. La razonabilidad y proporcionalidad de la causa incorpora a esta figura extintiva un alto grado de indeterminación, que se incrementa por la propia subjetividad que favorece la pérdida de confianza del empleador.

En suma, esta nueva causa sustituye al extinto desistimiento, si bien lo causaliza, al requerir que la pérdida de confianza se deba a una conducta previa de la trabajadora que razonable y proporcionalmente haya podido producir dicha situación. La carencia de gravedad y culpabilidad en la misma en este caso fundamentaría la indemnización en este tipo de extinción. En consecuencia, el empleador podría extinguir el contrato de trabajo por cualquier modo de actuar de la trabajadora que no revista gravedad y culpabilidad para ser calificada como un despido disciplinario, pero que sí llegue a fundamentar de manera razonable y proporcionada una pérdida de confianza de aquel respecto a este último.

3.2. *Forma*

En esta materia, cabe recordar que la anterior redacción del artículo 11 RD 1620/2011 sólo hacía referencia a que el despido disciplinario de la empleada del hogar debía realizarse a través de la notificación escrita, llegando a aplicarse al

trabajo doméstico los requisitos de forma y procedimiento previstos en el ET para este tipo de extinción sin muchas reticencias por parte de la doctrina¹⁴ y jurisprudencia. La reforma operada por el RDL 16/2022 ha venido a confirmar esta aplicabilidad en virtud del principio de equivalencia al que hace referencia con carácter general en materia de extinción el nuevo artículo 11 RD 1620/2011.

En este sentido, será de aplicación el contenido del artículo 55.1 ET, si bien se debe tener en cuenta lo dispuesto en el vigente artículo 11.4 RD 1620/2011, en virtud del cual se dispone que la decisión extintiva no podrá realizarse respecto a la empleada del hogar interna entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción fuera motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza. Esta exigencia se extiende a todas las decisiones extintivas¹⁵, resultando coherente al tener en cuenta los bienes jurídicos a cuya tutela se dirige el mandato legal.

En suma, el despido deberá notificarse a la trabajadora por escrito, haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha a partir de la cual surtirán efectos.

Por último, hay que recordar que, al no existir negociación colectiva, no serían en la práctica aplicables a la relación laboral especial de empleadas del hogar, las posibles exigencias formales previstas por convenio colectivo al despido (art. 55.2 ET), máxime cuando tampoco existe convenio colectivo alguno aplicable a dicha relación. Tampoco se podrían aplicar al trabajo doméstico el contenido de los dos últimos párrafos del artículo 55.1 ET relativo a las normas concretas que afectan al despido disciplinario cuando atañe a trabajadores que tienen derechos representativos. Sí, resultaría de plena aplicación, el contenido del artículo 55.2 ET¹⁶, en el supuesto de las empleadas del hogar.

3.3. *Calificación*

El despido disciplinario podrá ser declarado procedente, improcedente o nulo por la jurisdicción social (arts. 55. 3 ET, 108 LJS y 13 RD 1620/2011).

La remisión al régimen estatutario en lo que se refiere a la calificación y a los efectos del despido disciplinario, suscita dos cuestiones. En primer lugar, comprobar si es viable la opción de readmisión en el supuesto de exista

¹⁴ En este sentido, véanse DESDENTADO DAROCA, E., “La nueva..., o. c., p. 70, y MINARRO YANINI, M., *El trabajo...*, o. c., p. 63.

¹⁵ Esta prescripción, ya estaba presente en el antiguo art. 11.5 ER 1620/2011, aunque limitada al despido o desistimiento.

¹⁶ El contenido del art. 55. 2 ET regula una segunda oportunidad para aquel empresario que no cumpla con las formalidades inherentes al despido disciplinario.

declaración de improcedencia del despido. Y, en segundo lugar, qué efectos desplegaría una declaración de nulidad de la extinción.

3.3.1. Improcedencia y efectos en el trabajo doméstico

El traslado del régimen estatutario¹⁷ al ámbito del trabajo doméstico, tras el RDL 16/2022, tiene como efecto el incremento de la indemnización de improcedencia. Así, ésta será de treinta y tres días por año de servicio con el límite de veinticuatro meses. Por otra parte, se aplica el prorrateo por meses de los periodos de tiempo inferiores a un año¹⁸.

Dicho esto, la aplicación al servicio doméstico del régimen jurídico estatutario en lo que se refiere a la declaración de improcedencia de la extinción, plantea una cuestión de significativa trascendencia jurídica. En este sentido, la reforma del RDL 16/2022 no sólo modifica el alcance de la indemnización derivada de la improcedencia, sino también remite en su totalidad al modelo establecido estatutariamente. De manera que, declarada la improcedencia de un despido, el empleador deberá optar por la indemnización o readmisión del trabajador, abonando en este supuesto los salarios de tramitación¹⁹. A este respecto se suscita una cuestión difícil de resolver, como es la sopesar si la readmisión de una trabajadora puede o no operar en el ámbito del trabajo doméstico, habida cuenta la relación de confianza que exige el mismo y el singular lugar de prestación de servicio.

Ciertamente, la aplicabilidad de la readmisión en el marco del trabajo doméstico no es una cuestión fácil de resolver.

Por una parte, se puede pensar que la intención del legislador es dar cabida a la readmisión en la relación laboral especial de empleadas del hogar. Conforme a la norma y, tras la reforma del RDL 16/2022, se remite al régimen general, sin prever ninguna regulación específica para las consecuencias²⁰. Desde esta perspectiva, operaría el artículo 56.1 ET. Es más, aquélla lo que quiere es aproximar el régimen de la extinción de estas trabajadoras al común previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

¹⁷ Cfrs., art. 56 ET.

¹⁸ Conforme al art. 56 ET, cuestión que era silenciada por el anterior art. 11 RD 1620/2011, avance que es irrelevante, ya que la doctrina y la jurisprudencia lo aplicaban en la práctica. Cfrs., la STS 5 de junio de 2002 (nº rec 2506/2001).

¹⁹ Al respecto cabe recordar que el art. 11 RD 1620/2011, antes de la reforma del RDL 16/2022, sólo se refería a la posibilidad de indemnizar.

²⁰ Sí se preveían en el anterior art. 11.2 RD 1620/2011.

Por otra parte, conforme al texto legal se puede mantener que la readmisión no es compatible con el trabajo doméstico. El principio de equivalencia previsto en el RDL 16/2022 está supeditada y es incompleta, ya que la aplicación del régimen común tiene como límite aquello que sea incompatible con las peculiaridades del carácter especial de esta relación laboral conforme al artículo 11.1 *in fine* RD 1620/2011.

Ante esta tesitura, la cuestión fundamental es decidir si la opción de readmisión resulta incompatible con las singularidades de esta relación laboral especial. De admitirse, la declaración de improcedencia del despido de una empleada del hogar no otorgaría ninguna alternativa al empleador, ya que sólo tendría la elección de indemnizar, ya que aquélla resultaría incompatible con las características de esta relación laboral especial.

La readmisión no puede operar en el ámbito del trabajo doméstico por dos motivos. En primer lugar, el singular lugar de prestación de servicio y los derechos fundamentales del empleador que se enlazan al mismo²¹. Y, en segundo lugar, afecta a la relación de confianza que preside este tipo de relación, que imposibilita aquélla una vez se ha decidido no seguir el vínculo laboral²².

Junto a estos motivos se debe tener en cuenta los efectos malignos que pueden generar en la empleada del hogar si se incorpora la readmisión en el trabajo doméstico. Por una parte, la reincorporación de la empleada de hogar decidida por el empleador en contra de la voluntad de la primera puede afectar al derecho a la intimidad de ésta²³ y, si es interna, a su libertad de residencia²⁴. Y, por otra parte, aquél podría utilizar dicha opción para inducir la dimisión o abandono de la empleada de hogar, que no desearía trabajar en un ambiente tan íntimo como el hogar familiar una vez se ha llevado a cabo el despido y se ha judicializado la controversia²⁵.

Dicho esto, no es fácil predecir cuál va a ser el alcance y significado que la readmisión tendrá en el ámbito del trabajo doméstico. Una vez más, los órganos jurisdiccionales serán los encargados de decidir si la opción por la readmisión en el despido improcedente es posible en dicho ámbito, conforme a lo previsto por el legislador al aplicar el principio general de equivalencia o, por el contrario, considerar que aquella no es posible en el empleo doméstico, al considerarla incompatible con las características propias de la relación laboral especial de empleadas del hogar.

²¹ Cfr. la STSJ de Asturias de 17 de enero de 2017 (nº rec 2643/2016).

²² Cfr. la STSJ de Andalucía, Sevilla, de 17 de enero de 2013 (nº rec. 776/2012).

²³ Cfr. art 18 CE y art. 6 Convenio nº 189 OIT.

²⁴ Cfr. art. 19 CE.

²⁵ Vid., AYALA DEL PINO, C., “La extinción ..., o. c., p. 51

3.3.2. Nulidad del despido y efectos

El artículo 11 RD 1620/2011 se remite al régimen común de la extinción del contrato de trabajo del Estatuto de los Trabajadores, por lo que se entiende integrada la nulidad²⁶. Ahora bien, a pesar de esta remisión, los problemas que la declaración de nulidad produce en el ámbito del trabajo doméstico siguen vigentes, sobre todo los que afectan a los efectos de la misma. En suma, la cuestión a clarificar es si la readmisión que acompaña a la nulidad en el régimen común es o no incompatible con las peculiaridades que derivan del carácter especial de esta relación conforme al artículo 11.1 *in fine* RD 1620/2011.

A este respecto, cabe recordar que el régimen común de la nulidad del despido ya se aplicaba al empleo doméstico, antes del RDL 16/2022. De manera que el despido es nulo cuando obedece a algunas de las causas previstas en el artículo 55 ET, resultando de plena aplicación en el ámbito del trabajo doméstico²⁷. Sin embargo, no hay una posición unánime en cuanto a los efectos que la declaración de nulidad debería tener en dicho ámbito. La jurisprudencia defiende dos posturas, por una parte, los que amparan que la declaración de nulidad en dicho ámbito no puede tener como consecuencia la readmisión de la empleada, alegando como motivos: el singular lugar de la prestación del servicio y los derechos fundamentales que se ligan al mismo, y la especial relación de confianza que conlleva en esta relación laboral²⁸. Y, por la otra, los que defienden que la declaración de nulidad de la extinción del contrato de trabajo de la empleada del hogar debe llevar inherente la readmisión obligatoria de la trabajadora²⁹. Asimismo, hay alguna postura intermedia que

²⁶ Cabe recordar que la nulidad no estaba prevista como uno de los posibles efectos de la extinción del contrato de la empleada del hogar por el RD 1620/2011, que sólo recogía la improcedencia, la jurisprudencia había venido extendiendo esa posibilidad, con efectos limitados, al aplicarse supletoriamente el régimen común en virtud del art. 3 b) RD 1620/2011 (en su redacción derogada). Cfrs., la STS de 11 de enero de 2022, clarificada por ATS de 4 de febrero de 2022 (nº rec. 2099/2019).

²⁷ Conforme al art. 55.6 ET, la declaración de nulidad del despido tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador y el abono de los salarios de tramitación. Vid., nota 26.

²⁸ Cfr., la SSTSJ de Asturias de 27 de septiembre de 2018 /nº rec. 1679/2018) y la del País Vasco de 20 de octubre de 2015 (nº rec. 1736/2015), así como los arts. 110.1.b) y 286 LJS. Y, en cuanto al importe indemnizatorio a abonar en estos casos véase la STS de 11 de enero de 2022, clarificada por ATS de 4 de febrero de 2022 (nº rec. 2099/2019), Tribunal que defendió que el importe tendría que ser de 33 días por año de trabajo con límite de 24 mensualidades, al aplicarse en estos supuestos la indemnización prevista con carácter general por el ET para la improcedencia, al no prever el RD 1620/2011 ninguna previsión expresa frente a la nulidad de la extinción. Cuestión que no merece mayor detenimiento, al estar vigente el régimen común extintivo del ET en el empleo del hogar conforme al RDL 16/2022.

²⁹ Cfr. la STSJ de Andalucía, Sevilla de 14 de julio de 2022 (nº rec. 3149/2020). Esta sentencia abre un nuevo escenario en lo que se refiere a los efectos que se derivan de la declaración de nulidad de la extinción contractual de las empleadas de hogar. La repercusión que esta tesis

sostiene que, en la declaración de nulidad de la extinción de la empleada de hogar, se otorgue al empleador la opción de readmitir o indemnizar³⁰, la cual resulta criticable, ya que hace depender las consecuencias de la nulidad de la propia voluntad, interés u oportunidad del empleador en cada supuesto concreto³¹. Es decir, a su libre albedrío.

Dicho esto, lo cierto es que el RDL 16/2022 no ofrece ninguna solución a los problemas que derivan de la declaración del despido de la empleada del hogar. Por lo que las posturas defendidas por la jurisprudencia están vigentes y serán los órganos jurisdiccionales los encargados de perfilar cómo opera la readmisión en el trabajo doméstico cuando se declare la nulidad de la extinción. Con relación a esto, deberá ponderarse, por una parte, los derechos fundamentales de la trabajadora y, por la otra, el derecho fundamental a la intimidad del empleador, de su entorno familiar y de la empleada. Tarea ardua de realizar, pero necesaria de llevarse a cabo con el propósito de dotar al trabajo doméstico de un mínimo de seguridad jurídica.

IV. EL DESPIDO OBJETIVO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

La nueva redacción del artículo 11.1 RD 1620/2011 al remitirse a las causas generales de extinción del Estatuto de los Trabajadores da acceso por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico, al despido objetivo previsto en el artículo 52 ET en su alcance al trabajo del hogar³².

No cabe duda que, tras la reforma del RDL 16/2022, el despido objetivo previsto en el artículo 52 ET tiene plena eficacia en el ámbito del empleo del hogar, salvo en aquellos elementos que sean incompatibles con las peculiaridades que derivan del carácter especial de la relación laboral de las empleadas del hogar conforme al artículo 11.1 RD 1620/2011. Dicho esto, parece que se

apoyada en la función social del derecho puede tener en el futuro próximo resulta desconocida hoy en día.

³⁰ Cfr. la STSJ de Madrid de 6 de marzo de 2019 (nº rec. 822/2018).

³¹ En este sentido, véase GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo...*, o. c., p. 54.

³² Al respecto cabe recordar que la inaplicabilidad del despido objetivo en el ámbito del trabajo doméstico venía determinada por la redacción original del art. 11.1 RD 1620/2011, que previa que este tipo de extinción no era compatible con la naturaleza de la relación laboral especial de las empleadas del hogar. Esta cuestión fue cuestionada por la doctrina, que consideraban que salvo las causas empresariales del art. 52 c) ET y del apartado e) del mismo artículo, el resto de las causas eran aplicables a dicha relación. En este sentido, véanse AYALA DEL PINO, C., “La extinción...”, o. c., 45, y MINARRO YANINI, M., *El trabajo...*, o. c., p. 62. En sentido contrario, cfr., RUANO ALBERTOS, S., *El régimen jurídico...*, o. c., p. 116.

puede deducir que, de todos los supuestos previstos en el citado artículo, resultarían aplicables los que hacen referencia en sus apartados a) y b)³³.

A este respecto, no existe ninguna limitación, para que el despido objetivo por ineptitud sobrevenida conforme al artículo 52 a) ET tenga plena efectividad en el supuesto de las empleadas del hogar, de igual manera tampoco presenta limitación alguna la causa prevista en el apartado b) del citado artículo referente al trabajo doméstico.

En relación con la ineptitud como causa extintiva ha de referirse a casos sobrevenidos de inhabilidad o falta de facultades profesionales de la trabajadora con origen en su propia persona, que pueden derivar de la escasa preparación o actualización de conocimientos o pérdida o deterioro de sus recursos de trabajo físicos o intelectuales³⁴. Además, aquélla para ser considerada como causa objetiva de despido, debe ser: general, es necesario que incida sobre el conjunto de las tareas; producirse con relación a las tareas propias de la prestación laboral contratada; apreciable, que pueda ser valorarse y que sea inferior a la media normal aplicable en cada momento, lugar y profesión; permanente e independiente de la voluntad de las partes³⁵.

Por último, al ser el trabajo doméstico realizado en su mayoría por trabajadoras extranjeras, es necesario recordar que la pérdida del permiso de trabajo y residencia o su no renovación pueden constituir motivo de despido incardinado en la esfera de ineptitud sobrevenida.

Por lo que se refiere a la carencia de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas realizadas en su puesto de trabajo, para ser justa causa de despido objetivo, los cambios o mejoras llevadas a cabo por empleador deben cumplir los requisitos y particularidades que la norma prevé: las variaciones en el puesto de trabajo deben ser razonables; el empleador debería ofrecer al

³³ Por el contrario, no sería posible trasladar al ámbito doméstico los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, por su lógica principalmente mercantil, ni, el supuesto previsto en el apartado e). Ahora bien, como dice GARCÍA GONZÁLEZ, G., el art. 11.2 RD 1620/2011” diseña unas causas que, en cuanto a su fundamentación, bien podrían asimilarse a las contenidas en el art. 52 c)” así se puede deducir del contenido del art. 11.2 apartados a) y b) RD 1620/2011. Vid., *El nuevo...*, o. c., p. 56, nota 66.

³⁴ Vid., GUINDO MORALES. S., *Caracterización jurídica y causas del despido objetivo en la normativa, doctrina y jurisprudencia tras las recientes reformas laborales*, Comares, Granada 2020, pp. 79-116.

³⁵ Además, y por aplicación de la LPRL, la facultad extintiva empresarial fundada en la ineptitud sobrevenida exige al empleador demostrar no solo la simultaneidad de la ineptitud, sino también la imposibilidad de adaptar el puesto de trabajo a las limitaciones del trabajador. Cfrs. la STSJ de Madrid de 18 de abril de 2016 (rec. 90/2016).

trabajador un curso que le permita adaptarse a las novedades realizadas; el tiempo de formación se considerará tiempo de trabajo efectivo y se abonará el salario medio que venía viéndose percibiendo y la extinción no podrá producirse hasta que no haya transcurrido, como mínimo, dos meses desde que se incorporó la modificación o desde que terminó la formación para adaptarse al puesto de trabajo. Todo esto es trasladable a la trabajadora del hogar.

En cuanto a la forma del despido son exigibles los requisitos previstos en el artículo 53 ET, los cuales son muy similares a los que el RD 1620/2011 preveía para el extinto desistimiento y que se han reproducido en el nuevo artículo 11.2 respecto a la nueva modalidad extintiva de aplicación a las empleadas del hogar³⁶. De este modo, el despido por causas objetivas se formaliza por escrito mediante la carta de despido, en la que se indicarán las causas que lo fundamentan. La notificación a la trabajadora se realizará con un plazo de preaviso de quince días respecto a su fecha de efectos³⁷. Durante este período, aquélla tendrá derecho a un permiso retribuido o licencia de seis horas a la semana para poder buscar un nuevo trabajo. Asimismo, el empresario está obligado a poner a disposición del trabajador la indemnización de veinte días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con límite de doce mensualidades³⁸.

Por último, por lo que se refiere a los efectos hay que estar a lo que se prevé con carácter general en el ET. De este modo la impugnación de los despidos por causas objetivas será conforme a lo previsto en los artículos 120 a 123 LJS y podrán ser declarados procedentes, improcedentes o nulos. Se calificará procedente el despido objetivo cuando se garantice la existencia de la causa en que se fundamenta éste y se cumplan con los requisitos formales: entrega de carta de despido e indemnización. Se considerará improcedente el despido cuando no quede acreditada la causa que el empresario alegue en la carta de despido o, aun cuando la hubiere probado, el órgano jurisdiccional no la considere de trascendencia suficiente para justificar el despido por causas objetivas³⁹. La misma calificación tendrá si el despido se realiza sin dar

³⁶ Vid., *infra* epígrafe donde se habla de los requisitos formales de la nueva forma extintiva.

³⁷ La ausencia de preaviso no anula la extinción ni la califica como improcedente, tan solo obliga al empresario a indemnizar al trabajador con el importe de los días de preaviso omitidos.

³⁸ La puesta a disposición de la indemnización ha de ser simultánea a la notificación del despido, el incumplimiento de este requisito determinará la improcedencia de éste. Si se pone a disposición una cantidad menor de la que correspondiera al trabajador, debido a un error excusable, ello no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar las diferencias del importe de la indemnización.

³⁹ Los efectos cuando el despido objetivo se califica de improcedente se equiparán a los del despido disciplinario improcedente. Si el empresario elige la readmisión, el trabajador tiene que reintegrarle la indemnización percibida, ya que dicha indemnización se preveía para

cumplimiento a los requisitos formales. Y, finalmente, se declarará nulo por las mismas causas y con los mismos efectos que el despido disciplinario⁴⁰.

V. LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 11.2 RD 1620/2011

El RDL 16/2022, al modificar el artículo 11.2 RD 1620/2011, ha introducido una nueva figura extintiva de aplicación específica a las empleadas del hogar que se suma a las previstas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores. Esta nueva modalidad de extinción vendría a cubrir el vacío que ha dejado la supresión del desistimiento, sin que en ningún momento se puedan identificar ambas figuras. En este sentido, si bien los elementos secundarios y de procedimiento de esta nueva clase se pueden asimilar al anterior desistimiento, los elementos fundamentales la distancian del mismo, aproximándola a un despido objetivo con una indemnización reducida.

5.1. *Causas*

El RDL 16/2022 en materia de extinción del contrato de trabajo ha equiparado el despido disciplinario al régimen laboral común, ha eliminado el desistimiento por considerarlo discriminatorio y ha incluido en el nuevo apartado 2 del artículo 11 tres nuevas causas justificadas de extinción del contrato de trabajo exclusivas de esta relación laboral especial. La norma vigente tan sólo se limita a enunciarlas, sin incluirlas en las tradicionales categorías extintivas. Por lo que se suscita incertidumbre sobre su apreciación como un subtipo de la extinción del contrato por causas objetivas prevista en el artículo 49.1.1) ET o como una modalidad singular y excepcional por causas objetivas adecuadas a la peculiar realidad del trabajo doméstico⁴¹. Esta segunda elección quedaría

una extinción que ha quedado sin efecto al producirse la readmisión efectiva. Por el contrario, si el empresario elige indemnizar al trabajador, se tendrá que deducir del importe total de indemnización (treinta y tres días por año de servicio) la parte que el trabajador ya hubiera percibido (veinte días por año de trabajo).

⁴⁰ Con la readmisión el trabajador tiene que devolver la indemnización percibida. Si se sustituye la readmisión por compensación económica, lo que tendrá lugar en los casos de imposibilidad readmisión, se deducirá de la compensación que se establezca ante esa carencia de readmisión el importe de la indemnización puesta a disposición y percibida por el trabajador al tiempo de la extinción

⁴¹ En este sentido, véanse GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo...*, o. c., p. 25, y QUINTERO LIMA, G., "Las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de la Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar y su impacto en las personas empleadoras, *IusLabor, Revista d'Análisis de Dret del Treball* (Barcelona), 3 (2022) 127.

validada habida cuenta la creación de la nueva situación de desempleo, distinta del despido disciplinario y de la extinción del contrato por causas objetivas, conforme al artículo 267.1 apartado 8 LGSS. En definitiva, la norma quiere enfatizar que el contrato de trabajo sólo se va a poder extinguir por una de las tres causas previstas en el artículo 11.2 RD 1620/2011 siempre y cuando estén “justificadas”, lo que va a exigir que el motivo de la extinción se manifieste en la comunicación escrita y, además, tenga que ser probado⁴². A este respecto las causas de extinción son las siguientes:

a) La disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.

La norma vigente intenta adecuar la circunstancia económica prevista en el artículo 52. c) ET a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar donde el empleador es una persona física que no realiza una actividad económica. Ciertamente, esta primera causa no proporciona ningún criterio para orientar el alcance que ha de tener la disminución de los ingresos o el aumento de los gastos para poder justificar esta extinción, tan sólo el precepto se limita a indicar que el cambio en la capacidad económica de la familia debe producirse por circunstancias sobrevenidas. En este sentido, lo que aquélla exige es que los ingresos hayan disminuido o que los gastos se hayan incrementado, de manera que la renta familiar⁴³, no refiriéndose en exclusiva a la del titular del hogar, haya reducido. Además, este cambio se ha tenido que producir por dichas circunstancias.

A este respecto, la propia exposición de motivos del RDL 16/2022 hace referencia a que en tal caso se incluirá el hecho de perder el trabajo o la declaración de incapacidad para el trabajo de la persona empleadora. El primer motivo se refiere a la disminución de ingresos que tiene lugar cuando el titular del hogar familiar o cualquier miembro de la familia que contribuyen a mantenerlo económicamente pierden su trabajo. Por lo que se refiere a la declaración de incapacidad el legislador no la remite al artículo 49.1 g) ET. En cuanto a la pérdida de ingresos, no sólo tienen por qué proceder del trabajo que se ha perdido, sino también pueden tener su procedencia en otras fuentes

⁴² Vid., QUINTERO LIMA, G., “La desprecuarización de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. (oportunidades perdidas)”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, Cef* (Madrid), 473 (2023) 110. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.7661> 2023, 110.

⁴³ La norma no dice nada al respecto, pero cabe interpretar que la unidad familiar está formada por las personas que integran el hogar familiar, sin que sea necesario que les unan vínculos familiares y, en el supuesto que los tengan, no es de importancia el grado de parentesco, lo destacado es la convivencia.

distintas del trabajo, como por ejemplo subvenciones o ayudas para la contratación de empleadas del hogar, ayudas, becas⁴⁴, subsidios, pensiones, entre otros⁴⁵.

Por otra parte, la norma también se refiere del incremento de gastos de la unidad familiar que respondan a circunstancias sobrevenidas, por lo que parece que aquélla está pensando en gastos excepcionales e inesperados. Sin embargo, esta interpretación de la norma no nos seduce máxime cuando la disminución en la renta familiar tiene lugar cuando se incrementa el coste de los gastos previsibles y regulares sin que venga unida de un aumento de ingresos. Tampoco la norma se pronuncia sobre si la pérdida de ingresos o el aumento de gastos han de ser importantes y concluyentes ni siquiera exige que para valorar la pérdida de ingresos sea necesario llevar a cabo una comparación anual, como sí prevé el apartado c) del artículo 52 ET. Por lo que, parece sensato pensar que el juez será quien realizará un juicio de razonabilidad y proporcionalidad a fin de valorar la capacidad económica de cada familia y la importancia de la pérdida económica⁴⁶.

b) La modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifica que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.

Esta segunda causa extintiva presenta una redacción poco clarificadora, ya que el precepto en cuestión no define qué puede entenderse por modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que pudiera justificar prescindir de la empleada del hogar. De ahí que sea necesario observar el cambio de necesidades desde una perspectiva objetiva y subjetiva.

La exposición de motivos del RDL 16/2022 hace referencia a que las mencionadas tareas sean asumidas por entidad pública, aunque no lo diga se entiende que también podría ser privada o cuando se produzca algún cambio en las necesidades de cuidado que pudieran demandar algún miembro de la unidad familiar. Por ejemplo, cuando se produce el ingreso de la persona mayor en una residencia, el traslado por motivos laborales fuera de España; los hijos se hacen mayores y ya no necesitan de una cuidadora; el fallecimiento de la persona que venían cuidando; la modificación de la situación laboral de alguno de los miembros de la familia; si algún adulto solicita teletrabajar en el hogar y, al tiempo, pide y disfruta de alguna medida para conciliar la vida

⁴⁴ Vid., QUINTERO LIMAS, G., “Las modificaciones...”, o. c., p. 128.

⁴⁵ También podrían incluirse las pérdidas en la actividad económica o empresarial que sufren los trabajadores autónomos o profesionales liberales. A este respecto véase la STSJ de Andalucía/Sevilla 2108/2022, de 14 de julio.

⁴⁶ En este sentido, véanse GARCÍA GONZALEZ, G., *El nuevo...*, o. c., p. 62, y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “Extinción...”, o. c., p. 232.

familiar y laboral⁴⁷; los hijos o alguno de los convivientes se van definitivamente del hogar; la jubilación del empleador, quien al tener más tiempo, puede encargarse de las tareas del hogar; la separación o ruptura de la relación de pareja; el traslado del hogar⁴⁸, entre otros⁴⁹; siempre y cuando ello justifique, de manera razonable y proporcional, la extinción contractual. En definitiva, en tales supuestos u otros, lo que tiene lugar es una modificación sustancial de las necesidades del hogar familiar que vienen indicadas por el objeto que se acordó en el contrato de trabajo. Asimismo, en este último debería especificarse si la empleada del hogar va a realizar sólo tareas de limpieza, de cuidados, o ambas.

c) El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Respecto a esta causa hay disparidad en cuanto a su consideración, dudas de si se la puede considerar como una causa de despido disciplinario, aunque más bien estamos ante una causa diferente de la que se refiere a la comisión de “una falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza” a la que hace referencia en su apartado cuarto el artículo 11 RD 1620/2011, en virtud del cual estaría justificado el despido disciplinario procedente conforme al artículo 54.2. d) ET⁵⁰. De ahí que pueda considerarse que se refiere a comportamientos que merecen una reprobación inferior al estar ante faltas leves o graves⁵¹, así a título de ejemplo, podría mencionarse la embriaguez ocasional o la drogadicción que no influya de manera negativa en el trabajo. Ahora bien, hay que tener en cuenta que la norma no prevé un listado de infracciones y sanciones ni existe convenio colectivo en la actualidad. Así, entre otros, se podría considerar dentro de esta causa una ausencia o retraso en la incorporación al puesto de trabajo⁵²; pero, también aquellos comportamientos que sin que lleguen a constituir una falta sí pueden suponer una pérdida de confianza por parte de la empleadora, como sería el caso de que la empleada hiciera uso de las mentiras o diera malas contestaciones, sin llegar a constituir ofensas verbales graves o, incluso,

⁴⁷ A este respecto, la SJS número 2 de Palencia 246/2022, de 22 de noviembre, hace referencia al hecho en que el titular del hogar familiar había obtenido una excedencia para el cuidado de su madre que encajaría en este supuesto.

⁴⁸ Al respecto, véanse QUINTERO LIMA, G., “Las modificaciones...”, o. c., p. 128, y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “Extinción...”, o. c., p. 229.

⁴⁹ El alcance que deberá otorgarse a las causas de esta modalidad de extinción contractual va a depender de cómo la jurisprudencia vaya integrando la multitud de conceptos jurídicos indeterminados que señala la norma. Los jueces y Tribunales deberán valorar en cada caso, por un lado, las circunstancias concurrentes y, por el otro, la justificación de la decisión extintiva en relación con las mismas.

⁵⁰ En este sentido, véanse GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo...*, o. c., p. 35, y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “Extinción...”, o. c., p. 230.

⁵¹ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “Extinción...”, o. c., p. 230.

⁵² Cfrs., la STSJ de Andalucía/Sevilla 1430/2023, de 18 de mayo.

no prestara sus servicios con la diligencia debida ni se comportara como habitualmente hacía, a pesar de las llamadas de atención por parte del titular del hogar familiar para ser corregidas⁵³; la falta de entendimiento entre las partes; la existencia de fuertes discusiones en cuanto a la forma de realizar el trabajo; que no se lleven bien las partes, que sus caracteres no sean compatibles y no lleguen a entenderse. Además, si el trabajo consiste en cuidar a niños o personas mayores o dependientes, en tal caso el grado de satisfacción por parte de la empleadora ha de ser pleno con respecto a la empleada del hogar que preste los cuidados⁵⁴. Por lo demás, cabe añadir que el empleador ha de acreditar el comportamiento de su empleada del hogar.

En definitiva, las letras a) y b) del artículo 11.2 RD 1620/2011 hacen referencia a causas objetivas en las que se debe probar el nexo de funcionalidad entre la causa y el efecto deseado. Mientras que la letra c) del citado artículo es una causa subjetiva, pues resulta obvio, pensar que lo que para una familia puede ser un comportamiento capaz de provocar la pérdida de confianza, para otra no lo sería. En tal caso, el empleador es quien debe probar el comportamiento de la empleada, pues la pérdida de confianza depende sólo de él, al considerarse algo subjetivo. Ahora bien, al juez le corresponderá realizar un juicio fundamentado en la razonabilidad y proporcionalidad que exista entre la conducta que haya adoptado la empleada del hogar, comprobándose en todo caso si tiene la suficiente importancia para llegar a disminuir la confianza que se la otorgó, y la decisión de dar por terminada la relación laboral.

3.2. *Forma*

El contenido del artículo 11.2 RDSHF es prácticamente igual al que estaba previsto en el antiguo artículo 11.3 en lo que se refiere a exigir la forma escrita, el pago simultáneo de la indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades, aunque la norma no diga nada al respecto resulta aplicable para el cálculo indemnizatorio el prorrateo por meses de los periodos inferiores a un año⁵⁵;

⁵³ Vid., RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “Extinción...”, o. c., p. 233.

⁵⁴ En este sentido, véanse MONEREO PÉREZ, J.L., y RODRÍGUEZ INIESTA, G., “Reformas en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores al servicio del hogar”, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum* (Murcia), 32 (2022) 44:

[https://revistalaborum.es\(index.php/revsersoc/article/view/601](https://revistalaborum.es(index.php/revsersoc/article/view/601).

⁵⁵ En cuanto a la puesta a disposición de la indemnización no se exige, como ocurría en la regulación anterior, que el pago sea en metálico. De ahí que el requisito de la simultaneidad pueda considerarse cumplido mediante un cheque entregado junto con la carta o mediante transferencia bancaria que se realice el mismo día en que se comunique la extinción, aunque en este último supuesto la empleada no reciba el dinero en su cuenta bancaria de manera inmediata.

de cantidad idéntica y el deber de preavisar en unos plazos también iguales, cuya duración, computada desde que se comunique al trabajador la decisión de extinción, tendrá que ser, como mínimo, de veinte días si la prestación de servicios supera la duración de un año y siete días en el resto de los supuestos. Asimismo, durante el período de preaviso, la empleada que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales para buscar un nuevo trabajo⁵⁶. El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo, sin que se exija su abono en metálico⁵⁷.

Así, se comprueba que estos requisitos formales aproximan esta nueva causa de extinción al despido objetivo previsto en el artículo 52 ET. Por lo que se refiere a la exigencia de comunicación por escrito, se añade que deberá constar de manera clara e inequívoca la voluntad de quien empleó de dar por terminada la relación laboral y la causa por la que decide llevar a cabo dicha decisión. Esta obligación resulta innecesaria con esta nueva forma de extinción causal. El precepto debería ajustarse a que la comunicación escrita señalara la específica causa del artículo 11.2 RDSHF en la se fundamenta la extinción. Si atendemos a razones de seguridad jurídica, lo que sí sería pertinente sería que la norma obligara a que en la carta se indicara la fecha a partir de la cual tendría efectos la extinción⁵⁸.

Por lo que se refiere a la indemnización y su cuantía conviene hacer algún comentario al respecto, si no existen limitaciones para aceptar las causas de extinción del contrato, por fuerza mayor o ineptitud sobrevenida, la fijación de una indemnización de doce días en el artículo 11.2 RDSHF que es menor a la que se reconoce a aquéllas, provoca una inestabilidad interna en el régimen jurídico de extinción del contrato de trabajo. Así, por ejemplo, no tendría sentido, que se indemnizara con doce días por año de servicio en el supuesto de que hubiera una modificación sustancial de las necesidades de la familiar; mientras, que si estuviéramos en el caso de una ineptitud sobrevenida de la empleada se la indemnizara con veinte días. En tal situación podría llegar a pensarse que hay una afrenta comparativa más que con la relación laboral común, dentro de las causas de extinción de la propia relación laboral especial.

⁵⁶ Si bien la redacción legal de la norma no amplía esta licencia a las empleadas del hogar a tiempo parcial, ha de entenderse que estas trabajadoras tendrán derecho a su disfrute en proporción a la jornada trabajada. En este sentido, AYALA DEL PINO, C “La extinción...”, o. c., p. 54; MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo...*, o. c., pp. 66-67.

⁵⁷ Al respecto cabe recordar que el art. 11.3 RD1620/2011 en su redacción original exigía el abono en metálico en relación con el extinto desistimiento.

⁵⁸ Vid., GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo...*, o. c., p. 65.

3.3. Efectos

El contenido del artículo 11.3 RDSHF cuando se refiere al supuesto en que la empleada impugna la extinción del contrato, indica que, si se incumplieran los requisitos previstos de forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización, supondrá que el empleador “ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores”. Esta presunción no acepta, de hecho, prueba en contrario⁵⁹. Una vez más, ésta no se aplicará por la no concesión del preaviso o por la equivocación justificable al calcular la indemnización, sin perjuicio de que el empleador asuma la obligación de pagar los salarios correspondientes a dicho período o al abono de la indemnización en la cuantía que corresponda correctamente. Ahora bien, a pesar de que la norma guarda silencio, la solución debería ser la misma cuando la causa que se alega en la carta no ha sido probada o resulta exigua⁶⁰.

Por otra parte, dicho contenido resulta llamativo cuando hace referencia a que el empleador ha optado por la aplicación del “régimen extintivo del despido”, sin indicar a qué despido se refiere, objetivo o disciplinario. La norma guarda silencio al respecto, por lo que una posibilidad sería entender que la vía procesal apropiada para impugnar la extinción del contrato por las causas previstas en el artículo 11.2 RDSHF, sería de aplicación el artículo 103.3 LRJS, de manera que debería seguirse la tramitación del despido disciplinario y, en consecuencia, los efectos de la declaración judicial serían los propios de dicho despido, sin perjuicio de las consecuencias sustanciales derivadas de este tipo de extinción contractual?

Otra posibilidad sería pensar que el legislador no se ha expresado con suficiente rigor y claridad, porque quiere referirse a la extinción prevista en el artículo 52 ET. A este respecto, cabe recordar que la exposición de motivos del RDL 16/2022 se refiere al despido objetivo y, además, al explicar el porqué de la desaparición del desistimiento hace hincapié en que se quiere introducir los límites garantistas del despido objetivo. Dicho esto, parece lógico pensar que el procedimiento que mejor se adecuaría a la modalidad extintiva es el previsto en el artículo 120 LRJS que regula la extinción del contrato por causas objetivas, máxime si tenemos en cuenta que el artículo 11.2 RDSHF prevé unas causas objetivas propias, hace referencia a la existencia de un plazo de preaviso y al abono de una indemnización simultánea a la entrega de la

⁵⁹ Vid., QUINTERO LIMA, M.G., “¿Discriminatoria? Regulación de la relación laboral especial de trabajo doméstico”, Trabajo, Persona, Derecho, Mercado (Sevilla), 5 (2022) 337.

⁶⁰ En este sentido, véanse GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo...*, o. c., p. 69; RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “Extinción...”, o. c., p. 235.

comunicación, requisitos todos ellos que son tenidos en cuenta para establecer el fallo de la sentencia conforme al artículo 123 LRJS.

Por lo demás, siguiendo con el tema de la presunción, la norma da a los defectos formales el mismo trato que presentan en la extinción por despido disciplinario y en la extinción del contrato por causas objetivas, esto es, la calificación como improcedente y la indemnización superior prevista en el artículo 56 ET. A este respecto, es evidente que hay un desequilibrio entre la indemnización por extinción procedente que es de doce días con un límite de seis mensualidades y la indemnización por extinción improcedente que es de treinta y tres días con un límite de veinticuatro mensualidades⁶¹.

Por último, en relación con la revisión judicial de las causas, la sentencia puede declarar nula la extinción, bien por discriminación o bien por nulidad objetiva⁶². Asimismo, hay que tener en cuenta que los problemas interpretativos descritos con anterioridad al exponer el despido disciplinario y el despido objetivo se reproducirían en este apartado, en lo concerniente a la readmisión.

VI. CONCLUSIONES

No cabe duda que el RDL 16/2022 ha constituido un hito jurídico fundamental al reconocer y consolidar los derechos sociales de las empleadas del hogar. La norma ha supuesto un avance en cuanto al proceso de equiparación de la empleada del hogar con el resto de los trabajadores. Esta mejora se pone de manifiesto en aspectos contractuales, en materia de protección social, así como de la seguridad y salud laboral. La valoración de la norma es positiva ya que ha conllevado una mejora significativa en cuanto a la dignificación del trabajo doméstico. Asimismo, ha puesto fin al trato discriminatorio que venían sufriendo las empleadas del hogar. Por una parte, el desistimiento se ha eliminado y, por la otra, el despido disciplinario se ha equiparado al de la relación laboral común. Sin embargo, la norma debería ser mejorada y desarrollada en cuestiones que suscitan problemas de interpretación. De ahí que tras la lectura de aquélla éstas deberían ser resueltas en un futuro:

⁶¹ Si lo comparamos con el desistimiento, la desproporción es mayor, sobre todo si nos fijamos en los contratos anteriores a la entrada en vigor del reglamento de 2011, que pasarían de una indemnización de siete días, si la calificación es procedente, a otra que puede llegar a cuarenta y cinco días, si se califica de improcedente, si finalmente se aplicara el régimen de la disposición transitoria undécima del ET.

⁶² Al respecto cabe añadir que si la extinción del contrato tiene lugar en uno de los periodos protegidos de los artículos 55.5, segundo párrafo y 53.4, segundo párrafo, los motivos que pueden debilitar la calificación de nulidad objetiva no pueden ser diferentes a los concretados en la comunicación escrita.

En primer lugar, resulta llamativo el contenido del artículo 11.2 RD 1620/2011 en virtud del cual se crean nuevas causas objetivas de extinción que tienen una indemnización menor a la prevista para el despido objetivo procedente conforme al artículo 52 ET. El legislador se limita a introducir unas causas objetivas de despido, reproducir los requisitos formales del desistimiento y la presunción de que se opta por el despido en el supuesto de incumplimiento de dichos requisitos. Quizás, la intención del Gobierno era establecer un “despido objetivo aminorado”, en cuyo caso se debería haber establecido que, en lo no previsto en el reglamento, se aplicaría el contenido del artículo 53 ET supletoriamente y su impugnación sería reconducida al proceso especial de extinción del contrato por causas objetivas conforme a los artículos 120 y siguientes de la LRJS.

En segundo lugar, una vez leída la norma da la impresión de que el legislador tan sólo tenía como objetivo modificar el artículo 11 RD 1620/2011, olvidándose que en el régimen extintivo intervienen otros preceptos que complementan y cohesionan aquel. En este sentido, en el vigente reglamento no queda nítido cómo encaja el artículo 10.2 refiriéndose al desistimiento del empleador y de la empleada en el caso de traslado del hogar familiar.

En tercer lugar, al admitirse que el comportamiento de la empleada es causa de extinción, de igual manera que la pérdida de confianza en la empleada es motivo de extinción del contrato para el empleador, se debería reconocer el mismo derecho a la empleada, con la indemnización que prevé el artículo 11.2 RD 1620/2011. Si no se hace así, las desavenencias que finalizan con la partida de la empleada del hogar, constatando con claridad su voluntad de no volver, continuaría calificándose como un abandono sin posibilidad de obtener la prestación de desempleo. Asimismo, el régimen de dimisión debería ser revisado para incluir la “justa causa de dimisión” prevista en el artículo 7.2 RD 1620/2011 en el artículo 50 ET, urge modificar el precepto, no sólo porque la trabajadora tendría derecho a indemnización, sino porque así se hallaría en situación legal de desempleo y podría cobrar la prestación que la corresponda.

De igual manera, para que la regulación sea lógica y adecuada sería conveniente que la creación de unas causas objetivas de extinción del contrato llevara aparejada la formulación de un régimen especial de modificación sustancial de condiciones de trabajo y de traslado, el cual debería incorporar aquéllas y el derecho de la empleada del hogar a poder extinguir el contrato con la indemnización prevista en el artículo 11.2 RD 1620/2011, cuando la modificación le pudiera ocasionar un perjuicio o cuando no esté conforme con el traslado. Igualmente, el artículo 12.4 e) ET debería modificarse para fijar que, en el supuesto de que no exista acuerdo sobre la novación de un

contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, el empleador pudiera extinguir el contrato conforme al artículo 11.2 RD 1620/2011.

Es indudable que los Tribunales van a desempeñar un papel fundamental en cuanto a la interpretación de las nuevas causas extintivas del contrato que prevé la norma, llena de conceptos indeterminados, y en la decisión de los aspectos de la relación laboral común que sean incompatibles con esta relación laboral especial. Pero, si hay una cuestión relevante a aclarar, es si cabe la readmisión en el supuesto de despido improcedente o nulo. La norma guarda silencio al respecto, por lo que es necesario que el Tribunal Supremo se pronuncie y unifique doctrina sobre este aspecto, ya que prolongar la indefinición que sigue existiendo sobre esta materia ocasiona una inseguridad jurídica que no es admisible en un sector tan débil como el del trabajo doméstico.

Al desaparecer el desistimiento, las causas de extinción previstas en el artículo 49 ET cobran una gran importancia, si bien algunas de ellas deberían ser adaptadas. Al admitir la fuerza mayor como causa de extinción, parece lógico pensar, que también debería permitirse que el empleador pudiera solicitar autorización para suspender el contrato o reducir la jornada, por lo que sería necesario valorar la necesidad de adaptar el procedimiento previsto en los artículos 51 y 47 ET. En cuanto a la extinción del contrato por fallecimiento o incapacidad del empleador, no resulta una causa marginal de extinción del contrato en esta relación laboral especial, a diferencia de lo que ocurre en la relación laboral común. Como denuncian algunas asociaciones de empleadas de hogar resulta injusto cobrar una indemnización de un solo mes de salario, cuando se ha prestado el servicio al empleador durante muchos años. Por lo que sería más apropiado incluir este supuesto en el artículo 11.2 RD 1620/2011. Asimismo, respecto a las unidades familiares donde varios miembros de la familia son atendidos por la empleada del hogar, resulta también injustificado, que lleguen a tener distinto tratamiento el fallecimiento del titular del hogar familiar y el de otro miembro de la unidad. Ambos casos deberían considerarse como causas objetivas de extinción del contrato conforme al artículo 11.2 b) RD 1620/2011. Es más, no hay que olvidar que el criterio que la norma tiene es el de la unidad familiar en cuanto beneficiaria de los servicios de la empleada del hogar y no es el de las necesidades del titular del hogar.

En definitiva, no hay que olvidar que estamos ante un colectivo que ha de ser visibilizado continuamente, constituido principalmente por mujeres y migrantes, que son personas a quienes se les debe garantizar todos sus derechos y tener siempre presente que cumplen una función fundamental con el trabajo que desempeñan en nuestra sociedad, las tareas domésticas y los cuidados. Por último, si bien el cambio en el modelo de extinción del contrato ha resultado

muy beneficioso, también es necesario dar solución a cuestiones pendientes, por una parte, es preciso que el derecho a la seguridad y salud de la empleada de hogar sea desarrollado de manera inminente y, por la otra, hay que apostar por la negociación colectiva en el sector conforme al artículo 3 del Convenio número 189 de la OIT. Al respecto cabe señalar, que hay autores⁶³ que piensan que el nuevo régimen de extinción del contrato junto con la subida del salario mínimo interprofesional y las cuotas de Seguridad Social, así como la planeada obligación de llevar a cabo una autoevaluación de riesgos laborales, pueden conducir a las empleadas del hogar hacia una economía irregular (Original informal) o acudir a las empresas privadas con el propósito de externalizar sus servicios. Sin embargo, más bien debería pensarse que el avance en materia de extinción del contrato debería ser un estímulo para impulsar nuevas medidas y mejoras en el trabajo doméstico, con el fin de alcanzar la equiparación real y efectiva de los derechos laborales de las empleadas del hogar y el resto de los trabajadores por cuenta ajena, porque sin el extraordinario y esencial trabajo que aquéllas desempeñan nuestra sociedad se tambalearía.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- AYALA DEL PINO, C., “La extinción del contrato de trabajo de los empleados del hogar en España”, en *Themis, Revista de Derecho*, 75 (2019) 43-62.
- BENAVENTE TORRES, M. I., “Un aspecto jurídico especialmente problemático: la extinción de la relación laboral”, en *Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social* (Sevilla), 9 (2) (2019) 250-274.
- CRUZ VILLALÓN, J., “La aplicación de la directiva sobre despidos colectivos”, en *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (Sevilla), 44 (1997) 27-67.
- DESDENTADO DAROCA, E., “La nueva regulación del trabajo doméstico cinco años después. Un análisis crítico”, en *Revista de Derecho Social* (Albacete), 75 (2019) 47-73.
- GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*, Dykinson, 2022.

⁶³ En este sentido, véanse MONEREO PÉREZ, J. L., y RODRÍGUEZ INIESTA., *Reformas...*, o. c., p. 44, y ROLDÁN MARTÍNEZ, A., “Una propuesta de reformulación del régimen de extinción del contrato en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto-Ley 16/2022”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Madrid), Cef, (2024) 478 108.

- GARCIA TESTAL, E., “Trabajo doméstico y COVID-19”, en *Actualidad Jurídica Iberoamericana* (Valencia), número extra12 bis [(ejemplar dedicado a: La experiencia jurídica latina en tiempo de coronavirus (reflexiones de urgencia)], (2020) 712-723.
- GUINDO MORALES, S., *Caracterización jurídica y causas del despido objetivo en la normativa, doctrina y jurisprudencia tras las recientes reformas laborales*, Granada, Comares, 2020.
- MINARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Madrid, Editorial Reus, 2013.
- MONEREO PÉREZ, J. L., y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Reformas en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores al servicio del hogar, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum* (Murcia), 32 (2022) 11-44, <https://revistalaborum.es/index.php/revsersoc/article/view/601>.
- PALOMINO SAURINA, P., “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, en *Revista de Información Laboral* (Valladolid), 5 (2012) 23-34.
- QUINTERO LIMA, M.G., La desprecuarización de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. (oportunidades perdidas), en *Revista de Trabajo y Seguridad Social, Cef* (Madrid), (2’23) 473, 87-124: <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.7661>.
- QUINTERO LIMA, M.G., Las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de la Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar y su impacto en las personas empleadoras, en *IusLabor, Revista d’Análisis de Dret del Treball* (Barcelona), 3 (2022)120-140.
- QUINTERO LIMA, M.G., “¿Discriminatoria? Regulación de la relación laboral especial de trabajo doméstico”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* (Sevilla), 5 (2022) 329-356.
- RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., “Extinción del contrato de los empleados de hogar”, en CUADROS GARRIDO, M.L., y SELMA PENALVA, A. (dirs.), *El nuevo régimen jurídico de las empleadas de hogar*, pp. 221-245, Colex, 2023.

- ROLDÁN MARTÍNEZ, A., “Una propuesta de reformulación del régimen de extinción del contrato en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto-Ley 16/2022”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social* (Madrid). Cef, (2024) 478 81-110.
- RUANO ALBERTOS, S., *El régimen jurídico de los empleados de hogar*, Barcelona, Atelier, 2013.
- SALCEDO BELTRÁN, M.C., “El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la “esclavitud moderna””, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Madrid), 55 (2020) 1-36.

