

**LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY
16/2022 DE 6 DE SEPTIEMBRE PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES
DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR, Y SU IMPACTO EN LAS
PERSONAS EMPLEADORAS**

María Gema Quintero Lima
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

Abstract

El Real Decreto Ley 16/2022 procede a mejorar el estatuto jurídico protector de las personas trabajadoras, y lo hace corrigiendo ciertos desequilibrios normativos en el ámbito laboral y de la seguridad social. En ese proceso se han generado nuevos derechos para las personas empleadas en el hogar. Paralelamente, se provoca, como efecto, que se alteren los contornos de las obligaciones y facultades del sujeto particular empleador. Efecto éste que merece un abordaje particular.

Royal Decree Law 16/2022 improves the protective legal status of domestic workers, correcting certain regulatory imbalances in the labor and social security spheres. In this process, new rights have been generated for people employed in private households. At the same time, it is caused, as an effect, that the contours of the obligations and powers of the employer /private subject have been changed. This effect deserves a particular approach.

Title: The amendments introduced by royal decree-law 16/2022 of september 6 to improve the working conditions and social security of household workers, and its impact on employers

Palabras clave: Empleo en el hogar, protección por desempleo, cotización, desistimiento, riesgos laborales.

Keywords: Domestic work, unemployment protection, contribution, withdrawal, occupational hazards.

IUSLabor 3/2022, ISSN 1699-2938, p. 120-140

DOI. 10.31009/IUSLabor.2022.i03.05

Fecha envío: 24.11.2022 | Fecha aceptación: 1.12.2022 | Fecha publicación: 19.12.2022

Sumario

1. Las razones de la reforma y sus contenidos. La existencia de una regulación indirectamente discriminatoria respecto de la protección por desempleo y de otras materias
 - 1.1. La extraordinaria y urgente necesidad
 - 1.2. La regulación discriminatoria y la aplicación de las normas en el tiempo
 - 1.3. Reforma que depura otras situaciones de discriminación en el régimen jurídico-laboral
 - 1.3.1. Protección de la salud de las personas trabajadoras en el hogar. Extensión de la cobertura del FOGASA a las personas contratadas mediante la relación laboral especial al servicio del hogar familiar
 - 1.3.2. Eliminación de la figura del desistimiento y creación de una nueva fórmula extintiva por causas objetivas
 - 1.3.3. Extensión de la cobertura del FOGASA a las personas contratadas mediante la relación laboral especial al servicio del hogar familiar
 - 1.3.4. Otras novedades relevantes
2. Las nuevas obligaciones para la persona empleadora
 - 2.1. Nuevas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales
 - 2.2. Nuevas obligaciones referidas a cotizaciones
 - 2.3. Novedades referidas al encuadramiento
 - 2.4. La obligación de informar sobre las condiciones de trabajo
3. Incentivos para el cumplimiento
4. Nuevas seguridades jurídicas para las personas empleadoras, las certezas necesarias
5. Algunas reflexiones finales
6. Bibliografía

1. Las razones de la reforma y sus contenidos. La existencia de una regulación indirectamente discriminatoria respecto de la protección por desempleo y de otras materias

El Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, publicado en el BOE de 8 de septiembre de 2022 (en adelante, RDL 16/2022), como consecuencia de su urgencia particular, tiene una entrada en vigor general el 9 de septiembre de 2022. Algo trascendente, en la medida en que revisa el régimen jurídico de la relación laboral especial al servicio del hogar y del sistema especial que se mantiene *ad hoc* dentro del Régimen General de la Seguridad Social, para crear nuevos derechos para la persona trabajadora y, a lo que aquí interesa, reformula facultades e introduce nuevas obligaciones para la persona empleadora. Y lo hace con un efecto inmediato general.

1.1. La extraordinaria y urgente necesidad

En la base de la norma se hallan, como justificaciones básicas explícitas de la acción normativa, varias normas internacionales.

En primer lugar, las Directivas 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (Directiva 79/7) y 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (Directiva 2006/54). Y, en segundo lugar, el convenio 189 (2011) de la Organización internacional del Trabajo, sobre los trabajadores y las trabajadoras domésticos (Convenio 189)

La Directiva 79/7 adquiriría especial relevancia a partir del momento en el que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) consideró discriminatoria la regulación de la protección por desempleo para el colectivo de personas encuadradas en el sistema especial de empleo en el hogar. Este en su Sentencia de 24 de febrero de 2022, asunto C-389/20, CJ contra Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (NSJ063630)] (en adelante STJUE de 24 de febrero de 2022) había entendido que

“(e)l artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por

desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo (párrafo 72)”.

Este pronunciamiento ofrecía ya sustento jurídico renovado a la necesidad de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición adicional 39ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Pero, además, provocaba una -relativamente intensa- reacción judicial en la que, respecto de materias ligadas a la especial regulación de la normativa referida a las personas empleadas en el hogar, los órganos juzgadores leían el pronunciamiento comunitario en clave constitucional, para llevar a cabo una interpretación renovadas de disposiciones vigentes, a las que consideraron sobrevenidamente discriminatorias y, por lo tanto, inaplicables¹.

A lo anterior se une que el Estado español ha ratificado el convenio 190 (2021) de la Organización Internacional del Trabajo, sobre violencia y acoso en el trabajo, y está en la fase final de ratificar el Convenio 189. Normas estas que obligan a introducir algunas revisiones normativas, tanto más cuanto, como había puesto de manifiesto el Abogado General en las conclusiones que precedían a la STJUE de 24 de febrero de 2022, el trabajo de servicio doméstico está feminizado, sujeto a estereotipos de género que subyacen la propia construcción jurídica, lo que aboca a una intensidad protectora muy inferior a los estándares, en detrimento de la igualdad efectiva.

De esta forma, tanto la potencia de los artículos 12 y 14 (esencialmente) del Convenio 189, cuando la potencialidad de la Directiva 2006/54, son justificación suficiente para anticipar una catarsis jurídica respecto de ciertas materias estrictamente laborales, sobre las que la STJUE ni se pronunciaba.

En síntesis, el RDL 16/2022 se auto explica (en su parte expositiva) como herramienta de depuración básica de una regulación diferenciada para las personas empleadas del hogar

¹ Sirvan de ejemplo la sentencia nº 68/2022 del juzgado de lo contencioso-administrativo nº 2 de Vigo, de 17 de marzo de 2022, que reconoce el derecho de una empleada del hogar y su empleadora a cotizar por desempleo; la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, de 16.3.2022 (recurso de suplicación nº 5506/2021 contra sentencia del Juzgado de lo Social nº 15 de Barcelona), que reconoce un subsidio por desempleo a una empleada del hogar; y sentencia 91/2022, de 14 de marzo, del Juzgado de lo social de Barcelona, que condena al FOGASA en un caso de insolvencia de la empleadora de una trabajadora doméstica.

que no tiene justificación objetiva y que provoca una discriminación indirecta (y múltiple) respecto de las mujeres trabajadoras en este ámbito.

1.2. La regulación discriminatoria y la aplicación de las normas en el tiempo

Expresamente la STJUE considera discriminatoria la exclusión de la protección por desempleo de la acción protectora del sistema especial de empleo en el hogar. De ahí que el RDL 16/2022 proceda a la eliminación de la exclusión, de suerte que el colectivo encuadrado en el sistema especial ahora ya sí queda protegido por esta contingencia, tras la nueva redacción dada al artículo 251 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS en adelante)². En consecuencia, se hacen precisos ajustes en las obligaciones referidas a la cotización de los sujetos asegurados y sus empleadores. Como ya se verá.

En la medida en que la reforma operada por el RDL 16/2022 se fundamenta en la necesidad de eliminar una regulación indirectamente discriminatoria, tiene sentido que entre en vigor con efecto inmediato. De ahí que el primer apartado de la Disposición Final (DF) séptima establezca que la norma entra en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, es decir, el 9 de septiembre de 2022, y se aplique a las relaciones jurídicas vigentes en ese momento (disposición transitoria primera RDL 16/2022).

Por sus implicaciones, tiene sentido que el legislador haya establecido algunas excepciones diversas, de forma que hay otras tres fechas que marcan la entrada en vigor de materias concretas: 1 de octubre de 2022, 1 de enero de 2023 y 1 de abril de 2023 (resto de apartados de la DF séptima RDL16/2022); fechas sobre las que se volverá más adelante.

Ese efecto inmediato en abstracto resulta plenamente congruente con la finalidad de la reforma y la disfunción que pretende corregir (regulaciones discriminatorias). Ahora bien, hay una perspectiva que es necesario no desdeñar, como es la de las personas particulares empleadoras de las personas trabajadoras domésticas. Porque la nueva norma tiene sentido que se aplique con efecto inmediato respecto de los poderes públicos *amplo sensu*, pero, respecto de sujetos individuales, que forman parte de la misma ciudadanía que las trabajadoras domésticas, cabría pensar que eventualmente son individuos pertrechados de derechos subjetivos adquiridos y/o expectativas dignas de tutela con potencia suficiente como para frenar el efecto inmediato de la reforma.

² Se introduce una nueva situación legal de desempleo, que se corresponde con las extinciones que se produzcan en los términos del artículo 11.2 del Real decreto 1620/2011. El apartado Dos del artículo tercero del RDL 16/2022, introduce una nueva situación legal de desempleo (el nuevo párrafo 8º) en el artículo 267.1.a) LGSS.

En realidad, el RDL 16/2022 no solo crea derechos para las personas trabajadoras domésticas con efecto inmediato, sino que, por efecto, aunque reformula facultades y obligaciones del sujeto empleador, lo hace para eliminar situaciones discriminatorias que son consecuencia de una normativa discriminatoria. Y en este sentido no encuentra justificación alguna la demanda de que a las personas empleadoras les deba ser protegido derecho o expectativa alguna (cuya existencia por otro lado es difícil admitir); porque no pueden superponerse a un principio de rango constitucional (igualdad y no discriminación). Lo que no impide, por otra parte, que el efecto inmediato pueda verse atenuado con especiales reglas de transición normativa, conforme a finalidades propias de las políticas públicas implicadas³.

1.3. Reforma que depura otras situaciones de discriminación en el régimen jurídico-laboral

Como ya se adelantó, aunque la STJUE de 24 de febrero de 2022 únicamente se pronunciara sobre el régimen jurídico de la protección por desempleo en el sistema especial de empleo en el hogar incardinado en el Régimen General de la Seguridad Social, (y el Tribunal de Luxemburgo no considerara admisible pronunciarse acerca de la contradicción de la normativa española con la Directiva 2006/54⁴), sin embargo el RDL 16/2022 aborda, junto a la revisión de la regulación de Seguridad Social, la modificación de la normativa reguladora de la relación laboral especial, a saber el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, (RD 1620/2011).

En la norma reglamentaria se había mantenido (a pesar del avance que la norma suponía respecto de la anterior) una regulación muy diferenciada, respecto del estándar contenido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

³ Con carácter general, para una aproximación del Derecho Intertemporal de la Seguridad Social, véase, QUINTERO LIMA, María Gema, “Aproximación al Derecho Transitorio de Seguridad Social” *Revista Andaluza de Temas Laborales*, 2001, n° 60, p. 77-132.

⁴ El Abogado General hubo de manifestarse sobre la admisibilidad de la cuestión prejudicial misma. Y, respecto de la Directiva 2006/54 estimó la excepción planteada por la Tesorería General de la Seguridad Social: la exclusión de la protección por desempleo no puede incardinarse en una directiva relativa a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (acceso al empleo, promoción y formación profesional, condiciones de trabajo, regímenes profesionales de seguridad social). De esta forma se deja pasar la oportunidad de analizar si el tratamiento normativo dado a determinadas instituciones jurídicas esenciales en el Real Decreto 1620/2011 resulta total o parcialmente discriminatorio.

Había múltiples condiciones de trabajo reguladas de un modo muy diverso, con intensidades de protección diferenciadas respecto de las personas trabajadoras con una relación laboral de régimen común; lo que colocaba a las personas trabajadoras en el hogar familiar en una peor condición jurídica, a partir de las especialidades del lugar de prestación de los servicios y de la naturaleza del sujeto empleador (un particular que no realiza actividades lucrativas).

Por sintetizar, entre otros contenidos más programáticos, el RDL 16/2022 aborda, entonces, la reformulación de: a) la protección de la salud laboral de las personas empleadas en el hogar; b) la extinción contractual por libre desistimiento; c) la protección del salario a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Y, d) la forma del contrato y la información sobre las condiciones laborales pactadas.

De esa forma, se redefinen no solo derechos de las personas empleadas (que son amplificados), sino también las correlativas facultades y obligaciones de la persona empleadora. No obstante, al menos implícitamente, desde la óptica de la nueva norma, la persona empleadora tiene un papel secundario, a pesar de que no deja de ser la contraparte de la relación jurídica en sí misma considerada. Y, a pesar de que, en algunas circunstancias, puede ser considerada también una contraparte débil, rayando la condición de vulnerable, como se intentará poner de manifiesto.

Así, resulta posible analizar la reforma desde una nueva óptica, la de las nuevas obligaciones/ obligaciones modificadas de la persona empleadora de sujeto empleado en el hogar.

1.3.1. Protección de la salud de las personas trabajadoras en el hogar. Extensión de la cobertura del FOGASA a las personas contratadas mediante la relación laboral especial al servicio del hogar familiar

En el artículo 1, apartado Uno del RDL 16/2022 se suprime el artículo 3.4 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)⁵; de suerte que dejan de estar constitutivamente excluidas del ámbito de esa ley las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. Ahora bien, el nuevo “*derecho de las personas trabajadoras vinculadas mediante la relación laboral especial del servicio del hogar*

⁵ “Artículo 3. *Ámbito de aplicación.* (...) 4. *La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante, lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene*”.

*familiar a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*⁶, atendiendo a las características específicas del trabajo doméstico, queda remitido a la necesidad del desarrollo reglamentario⁷.

1.3.2. Eliminación de la figura del desistimiento y creación de una nueva fórmula extintiva por causas objetivas

En el artículo 5 del RD 16/2022, en su apartado Tres, se procede a modificar el artículo 11 del RD 1620/2011 para, en el apartado primero, reconducir el fenómeno extintivo a las causas previstas en el artículo 49 ET (a todas, sin que sigan operando las excepciones previas referidas a las letras h) i) l). estas, han dejado de considerarse incompatibles con la naturaleza especial de la relación). Sí era compatible con dicha naturaleza el despido disciplinario, para el que se establecían especiales reglas indemnizatorias en caso de calificación de su improcedencia.

Lo esencial de la reforma del régimen extintivo se refiere a la eliminación del desistimiento sin causa de la persona empleadora. De esta forma, desaparece del elenco de facultades del sujeto empleador, la de desistir (previo cumplimiento de ciertos requisitos formales ligados a la inequívoca declaración de voluntad, preaviso suficiente y puesta a disposición de una indemnización) sin necesidad de alegar justa causa alguna. Este tipo de facultad extintiva unilateral, que generaba un desequilibrio contractual evidente, había quedado justificado a partir de las especialidades genéticas de la relación laboral especial. De esta manera, la especial relación de confianza que depositaba la persona empleadora en la persona trabajadora, para prestar servicios en el hogar familiar, espacio preciado de intimidad, justificaba su libertad unilateral de finalizar la relación laboral especial sin alegar justa causa.

Ahora esa libertad extintiva desaparece, pero, concomitantemente se diseña un nuevo régimen extintivo dentro del artículo 11 del RD 1620/2011. Se da una nueva redacción al segundo apartado y se configura una modalidad de despido *sui generis* por causas objetivas adaptadas a la realidad doméstica. Y, en síntesis, se ha creado un nuevo derecho para la persona trabajadora, a no ver extinguido su contrato sin justa causa.

⁶ El legislador no podía dejar de proceder de esta manera, en la medida en que la protección de la salud en el trabajo, el derecho a un entorno de trabajo seguro, se ha convertido en el quinto principio fundamental del trabajo en el marco del Derecho Internacional del Trabajo, no exceptuado para ningún colectivo de personas trabajadoras. Se produce así el alineamiento con lo previsto en el artículo 13 del convenio 189 OIT.

⁷ El apartado Dos del artículo 1 RDL 16/2022, inserta en la LPRL una nueva disposición adicional decimoctava para ello.

En el nuevo 11.2. RD 1620/2011 se incorpora la posibilidad de extinción unilateral de la relación laboral por la persona empleadora, para los supuestos en que concurra alguna de las tres causas específicas “*siempre que estén justificadas*”⁸, para las que se establece un régimen adjetivo/procedimental e indemnizatorio particular, distinto del previsto en el ET para el despido objetivo.

La primera causa se concreta en una objetivación de una situación económica (causa económica), ajustada a la condición de sujeto particular no empresario. De esta manera, cabe la extinción unilateral de la relación laboral especial cuando se produzca una (“a) *Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida*”). En esta causa tendrían cabida la pérdida de empleo de la persona empleadora y/o de otros miembros del hogar, la pérdida de subvenciones o ayudas públicas para el cuidado en el hogar, por señalar ejemplos más evidentes.

En segundo lugar, se ha incluido una causa (“b) *Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindan de la persona trabajadora del hogar*”) referida a la eventual alteración que se pueda producir en las necesidades (ya no productivas), sino familiares, que subyacen a la necesidad de la contratación de los servicios. Se habrá de plantear aquí la interpretación de tres conceptos jurídicos indeterminados: la modificación (¿cuál?), la sustancialidad (¿cuándo una modificación lo es?) de la misma, y referida a ¿qué necesidades? En esta causa cabría una pluralidad de supuestos, de muy distinta naturaleza. Tan variada como sean las concreciones de la prestación de servicios. En la medida en que en el hogar familiar se procede al cuidado de las personas y las cosas, se podrían incardinar en esta causa todas las vicisitudes personales que puedan afectar a las personas cuidadas (fallecimiento, crecimiento/ aumento de la autonomía de menores, inserción de menores en los sistemas de educación reglada (0-3 años y posteriores), procura de cuidados institucionalizados fuera del hogar), o a la propia persona empleadora (alteraciones de las posibilidades de atender el cuidado por sí misma, como consecuencia del ejercicio de derechos de conciliación familiar, por ejemplo; traslado de domicilio, etc.).

La tercera nueva causa resulta, sin embargo, menos objetiva. Porque, permite subjetivar el motivo extintivo. (“c) *El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora*”).

⁸ Si se observa, la redundancia tiene una pretensión profundamente rupturista con la regulación anterior. La existencia de causa ya equivale a justificación. Y quizás la justificación se haya de interpretar aquí en el sentido de que no simplemente basta alegar la causa, sino que ha de ser “probada”.

Hay que llamar la atención sobre el hecho de que, entre las causas del despido disciplinario regulado estatutariamente ya se encuentran los comportamientos de la persona trabajadora (mala fe, abuso de confianza, disminución voluntaria de la productividad, ausencias y retrasos injustificados) que justifican un infravalor jurídico y, por tanto, habilitan a la persona empleadora para proceder a un despido disciplinario con justa causa, calificable procedente, con la finalidad de salvaguardar los intereses esenciales de la persona empleadora.

Para el válido ejercicio de esta facultad extintiva, además de justificar/probar las causas, la persona empleadora sigue obligada a cumplir ciertos requisitos formales, coincidentes con los que se exigían en su momento para proceder a un desistimiento ajustado a derecho⁹.

1.3.3. Extensión de la cobertura del FOGASA a las personas contratadas mediante la relación laboral especial al servicio del hogar familiar

En el artículo segundo del RDL16/2022 se reforma el apartado 2 del artículo 33 ET para incluir en su ámbito subjetivo a las personas trabajadoras al servicio del hogar. En consecuencia, el FOGASA se convierte en eventual obligado al abono de las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de las personas trabajadoras a causa de despido o extinción de contratos al amparo del artículo 11.2 RD 1620/2011.

1.3.4. Otras novedades relevantes

En la nueva redacción que se da al 5.4 RD 1620/2011 por el artículo Quinto.Dos RDL16/2022, se establece el derecho de la persona trabajadora a recibir información de los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que los mismos no consten en el contrato por escrito.

2. Las nuevas obligaciones para la persona empleadora

Esas novedades que generan nuevos derechos para la persona trabajadora simultáneamente generan nuevas obligaciones para la persona particular que contrate sus

⁹ a) Entrega a la persona trabajadora de una comunicación (por escrito y con manifestación clara e inequívoca de la voluntad extintiva); su ausencia, despliega una presunción de que se ha optado por el despido, b) la puesta a disposición de la indemnización (de una cuantía equivalente a 12 días de salario por año de servicio con el límite de 6 mensualidades), c) el preaviso (de 20 o de 7 días, según la antigüedad, pero que resulta sustituible por una indemnización equivalente a los días de salario de los días en lo que se omite el preaviso).

servicios en el hogar familiar. Para quienes lo hagan a partir de la entrada en vigor del RDL 16/2022, pero también para quienes ya fueran sujetos empleadores antes.

Como ya se anticipara más arriba, la nueva norma, que purga situaciones declaradas judicial y expresamente discriminatorias (y también depura aquellas otras que potencialmente podrían serlo) tiene efecto inmediato. Y entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado (9.9.2022). En el ámbito del Derecho Intertemporal referido al Derecho Privado, hay un principio general predominante referido a la aplicación de las nuevas normas: el principio de supervivencia. De esta forma, los contratos concertados con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva norma que modifica las reglas contractuales, se siguen regulando por la normativa vigente en el momento en que se concertaron¹⁰.

Sin embargo, con ya se anticipase más arriba, el legislador ha optado por aplicar las novedades del RDL 16/2022 con efecto inmediato. De esta manera la disposición transitoria primera entiende que lo establecido en la norma “*será de aplicación a los contratos vigentes a partir de su entrada en vigor*”, dejando a salvo aquellos aspectos para los que se han previsto reglas intertemporales especiales en la disposición adicional séptima.

Eso se traduce la necesidad de que las personas empleadoras (las actuales y las que lo sean en el futuro) sean suficientemente conocedoras de sus nuevas obligaciones y/o de las modificaciones de las obligaciones preexistentes.

2.1. Nuevas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

El nuevo derecho a la protección de la salud, estando pendiente el desarrollo reglamentario previsto en la nueva DA 18 LPRL, permanece hasta entonces, en suspenso. En consecuencia, dado que el RDL 16/2022 no ha introducido más novedades expresas, desde la perspectiva de las obligaciones empresariales, no se ha producido mayores novedades. En consecuencia, quedan también en suspenso las especificaciones de distintas obligaciones preventivas en el hogar familiar. Únicamente siguen desplegando efectos jurídicos las previstas en el artículo 7 RD 1620/2011. En efecto el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice “*en las debidas condiciones de seguridad y salud*”; eso entraña que haya una obligación legal del empleador de adoptar “*medidas eficaces*”, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. De esta manera, quedan congeladas

¹⁰ Sirvan los ejemplos de las disposiciones transitorias 2ª del Código Civil español de 1889, o de la disposición transitoria 1º del ET.

eventuales responsabilidades (administrativas, de seguridad social) para la persona empleadora.

Indirectamente, sin embargo, a pesar de la ausencia de reglas preventivas concretas, sí ha de entender incorporada a la órbita laboral la protección de las mujeres respecto de las situaciones de violencia y acoso¹¹. De forma que, a falta de norma expresa, por ejemplo, cabría extender, con las modalizaciones obvias, las garantías novedosas que ha introducido la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

2.2. *Nuevas obligaciones referidas a cotizaciones*

La cobertura de las situaciones de desempleo y la nueva inclusión en la esfera del FOGASA¹² requiere articular nuevas reglas de cotización por desempleo, para lo cual el artículo 3. Tres RDL 16/2022 procede a modificar la disposición transitoria decimosexta LGSS. De tal manera que se incluye dos nuevas obligaciones: las de cotizar por desempleo y la de cotizar por FOGASA. En este supuesto, el legislador ha previsto un plazo de vigencia especial para el nacimiento de esas dos nuevas obligaciones. Teniendo en cuenta que no existían esas obligaciones con anterioridad, se ha considerado oportuno exceptuar la regla general de efecto inmediato de la norma a partir de su entrada en vigor. Y se ha previsto, en la disposición transitoria segunda RDL 16/2022, una regla intertemporal especial respecto al nacimiento de la obligación de cotizar; de suerte que la nueva obligación de cotizar por desempleo y FOGASA solo ha de nacer a partir del 1 de octubre de 2022. Se responde así a exigencias del principio de seguridad jurídica. Una entrada en vigor inminente se traduciría en un eventual incumplimiento generalizado ante el desconocimiento inicial de las personas obligadas, además de que, desde un punto de vista práctico para el cumplimiento de las nuevas obligaciones se hace precisa la reorganización de los procedimientos administrativos.

También en lo que se refiere al régimen jurídico de la nueva obligación se han previsto reglas transitorias particulares.

¹¹ Algo que resulta también consustancial al hecho de que España ha incorporado a su ordenamiento el Convenio 190 (2019) de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo instrumento de ratificación por el Reino de España, fue consignado en Ginebra el 15.5.2022.

¹² Con la finalidad de establecer una regulación concordante, junto a la modificación del artículo 33.2 ET, en el artículo 4 RDL16/2022 se procede a la modificación de la norma reglamentaria conexas, a saber, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. De un modo más concreto, en su artículo 11. Uno, se inserta una nueva letra, la d), para incorporar al colectivo de sujetos obligados a cotizar al FOGASA a las personas empleadoras. Y estos nuevos obligados habrán de hacerlo por las personas trabajadoras en el hogar familiar con las que mantiene un vínculo en virtud relación laboral de carácter especial.

Se prevé que para la cotización por desempleo y FOGASA se aplicarán los tipos de cotización y su distribución entre los sujetos obligados en los términos que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se produce así, una - aparente- equiparación plena respecto de los tipos. Pero, transitoriamente, durante el periodo 1 de octubre de 2022 y 31 de diciembre de 2022, rigen unos tipos especiales (los establecidos en el apartado tercero de la Disposición transitoria segunda RDL 16/2022)¹³ De la misma manera, en lo que refiere a la determinación de las bases de cotización, no resultan de aplicación aún las bases previstas anualmente para el Régimen General, sino que ha previsto una escala de ocho tramos, particular para 2023, de retribuciones y bases de cotización. A partir de 2024 las bases se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 LGSS, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima establecida legalmente (nueva Disposición transitoria 16ª.4 LGSS)¹⁴.

En resumen, la nueva obligación de cotizar se traduce en un incremento del coste que representa la contratación de personas al servicio del hogar familiar, de ahí que se hayan previsto novedades simultaneas, paralelas, en el conjunto de incentivos (bonificaciones en las cotizaciones).

2.3. Novedades referidas al encuadramiento

En la disposición adicional segunda RDL 16/2022, al hilo de las reformas de la obligación de cotización por desempleo, se han generado nuevas obligaciones de encuadramiento, en orden a responsabilizar al sujeto particular empleador, en todo caso, al margen del número de horas contratadas, del alta de la persona trabajadora y del ingreso en el marco del sistema especial de seguridad social de las cuotas de las que ambas partes son sujetos obligados.

De esta forma se pretende resolver una de las situaciones que presentan mayores disfunciones de protección (cotas de irregularidad e incumplimiento de obligaciones legales), a saber, el de las personas trabajadoras que prestan servicios para varios empleadores, normalmente a tiempo parcial en cada hogar.

Hasta el momento precedente a la reforma, cuando hubiera acuerdo entre las partes, en los casos de prestaciones laborales con un empleador durante menos de 60 horas al mes,

¹³ Por desempleo, el tipo será de 6,05, distribuido entre el sujeto empleador (5%) y la persona empleada (1,05). Por lo que respecta al tipo de cotización al FOGASA, la cotización es 0,2 a cargo del empleador.

¹⁴ Bases que, por otro lado, serán de aplicación al calculo de resto de cuotas que ya estaban prevista en el sistema especial.

podía ser la propia persona trabajadora la obligada al ingreso de sendas cuotas (de la parte empleadora y las suyas). En estos supuestos, aunque el empleador estuviera obligado a entregar a la persona empleada el montante de la contribución social, no había modo de verificarlo. Ni tampoco era factible comprobar que, aunque la empleada del hogar lo recibiese, procediera a ingresarlo a cuenta del empleador, o, alternativamente, se lo apropiara, asimilándolo a remuneración y omitiera incluso ingresar su parte de cuota.

El legislador, entonces, procede a provocar la emergencia de una fracción considerable de empleo informal en este mercado de servicios. Así, a partir del 1 de enero de 2023, las personas empleadoras de sujetos que prestan servicios en el hogar durante menos de 60 horas mensuales también asumen las obligaciones de cotización y, por efecto, de alta/baja. Y con independencia de que el sujeto empleador hubiera acordado previamente con la persona empleada que fuera ésta quien asumiera las obligaciones de auto encuadramiento/cotización.

En paralelo, en aras -se supone- de incentivar el cumplimiento de esta nueva obligación, se ha previsto que ya si sean aplicables todos los beneficios en la cotización reconocidos por la legislación vigente. Para ello la disposición derogatoria única RDL 16/2022 elimina del ordenamiento de seguridad social la disposición Adicional 24ª LGSS; y lo hace con efecto desde 1 de enero de 2023 (a tenor de la disposición final séptima RDL 16/2022, alineando el nacimiento simultáneo de la obligación de cotizar en estos supuestos con la posibilidad de disfrute de las bonificaciones correspondientes.

En consonancia, el artículo Sexto RDL 16/2022 procede a modificar el artículo 43.2 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero. Y se concreta la nueva extensión de la obligación de la persona empleadora. A partir de las nuevas previsiones normativas, en las solicitudes de alta que el sujeto empleador formule respecto de las personas empleadas a su servicio, se han de hacer constar (además de los datos generales, el código de cuenta de la entidad financiera para hacer efectiva la liquidación simplificada y el abono de las cotizaciones) una serie de datos que -se pueden entender- esenciales para proceder a una liquidación ajustada a la realidad de la prestación. De modo más preciso, han de figurar: de un lado los datos relativos al tipo de contrato (indefinido/temporal y de que tipo), de otro, los datos referidos: al tiempo de trabajo (número de horas de trabajo mensuales y semanales, con especificación de si hay o no pacto de horas de presencia y/o de pernocta); así como al salario pactado (con indicación del salario por hora realizada como mensual, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, así como, en su caso, en el importe del salario mensual acordado en especie, y la retribución por hora de presencia o pernocta pactada).

2.4. La obligación de informar sobre las condiciones de trabajo

En la medida en que se genera un derecho de información completo sobre las condiciones de trabajo y empleo, la persona empleadora debería estar preparada para trasladar a la persona trabajadora todos los aquellos contenidos detallados (sobre tiempos de trabajo, de presencia, descansos, salario en especie, eventuales complementos salariales y percepciones extrasalariales, condiciones de disfrute de vacaciones por señalar los mas evidentes) que no consten en el contrato escrito. De esta manera se genera una obligación de transparencia del contexto laboral completo (cuyos elementos esenciales con repercusión contributiva, como se acaban de ver que han de ser comunicaciones también a la Tesorería General de la Seguridad Social); que, en definitiva, redundará en la seguridad jurídica de la relación contractual para ambas contrapartes, y previene litigiosidades innecesarias. Porque no son inusuales los procedimientos judiciales, de reclamación de cantidad o, incluso, por despido, causados por la falta de precisión de esas condiciones¹⁵

3. Incentivos para el cumplimiento

Sin perjuicio de la coercibilidad de las nuevas reglas, como manifestación de una opción legislativa sensible a los intereses creados de las personas particulares que emplean trabajadoras en sus hogares, el RDL 16/2022 organiza un marco mínimo de instrumentos que incentivan al cumplimiento. Dicho de otro modo, no se han alterado las reglas referidas a las posibilidades inspectoras y a la responsabilidad administrativa de las personas empleadoras; lo que evidencia una opción que prefiere la promoción voluntaria de las normas, en lugar de la sanción del incumplimiento. Por el contrario, se promueve el cumplimiento de un modo mediato, mediante el establecimiento de beneficios en la cotización. Así, en la disposición adicional primera RDL 16/2022 se regulan los beneficios en la cotización aplicable en el sistema especial¹⁶.

¹⁵ Cuando no hay consenso, por ejemplo, sobre los salarios hora, por ejemplo, o los complementos por trabajo en festivo o fin de semana; o cuando, por ejemplo, la persona empleada se ha marchado de vacaciones y es despedida por ausentarse. Sirva ver la STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala social, de 29.9.2016 (rec. nº 921/16).

¹⁶ Se trata de bonificaciones cuya eficacia será analizada por el Gobierno en el plazo de dos años desde la entrada en vigor de la norma, en orden a valorar la conveniencia de mantenerlas como incentivos a la contratación (Disposición Adicional 5ª RDL 16/2022)

En primer lugar, se mantiene la reducción del 20% de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes a las personas que tengan contratada o contraten¹⁷ bajo cualquier modalidad contractual, a una persona trabajadora al servicio del hogar familiar (es decir, conforme al RD 1620/2011) y le den de alta en el RGSS¹⁸.

En segundo lugar, para compensar la introducción de dos nuevas obligaciones de cotización, se prevé una bonificación del 80% en las aportaciones empresariales por desempleo y FOGASA¹⁹. Y se ha previsto que ambos incentivos entren en vigor al mismo tiempo que la obligación misma de cotizar por desempleo y FOGASA, es decir, a partir del 1 de octubre de 2022. (disposición final séptima, apartado tercero RDL 16/2022).

En tercer lugar, se ha previsto en el apartado segundo de la Disposición Adicional 1ª RDL 16/2022 (como alternativa a la bonificación del 20%, y supeditado al desarrollo reglamentario) que, en los supuestos de nuevas altas, las personas empleadoras tendrán derecho durante toda la situación de alta, a una bonificación del 45% o del 30% en la aportación empresarial por contingencias comunes cuando cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad de convivencia o de la persona empleadora.

Se han previsto dos potenciales limitaciones a este tipo de bonificaciones especiales. De una parte, solo será aplicable respecto de una persona empleada en alta en el sistema especial por cada persona empleadora²⁰. De otra parte, el derecho no es automático, sino que será determinado por el Servicio Público de Empleo Estatal, que controlará que se reúnen los requisitos y condiciones, y habrá de comunicar a la TGSS los beneficiarios y porcentajes asignados. Se hace preciso entonces, el desarrollo reglamentario del procedimiento para determinación del derecho y para el intercambio de información entre Administraciones Públicas, entre las que se incluyen las tributarias²¹. (Disposición Adicional 1ª. 3 RDL 16/2022).

¹⁷ Lo que puede entenderse que constituye una vía a la regularización de aquellas situaciones en que hubiera habido contrato sin haber procedido al alta.

¹⁸ Esta reducción se financia con aportaciones del estado a los presupuestos de la seguridad social (Disposición Adicional 1ª.4 RDL 16/2022)

¹⁹ Por su parte, esta bonificación se financia por el Servicio público de empleo estatal y el Fondo de Garantía Salarial, cada uno en la parte que afecte a sus cotizaciones respectivas. (Disposición Adicional 1ª.4 RDL 16/2022).

²⁰ De suerte que, si hubiera más de una, se aplicara la regla de prioridad temporal y solo se aplicara las bonificaciones respecto de la persona empleada que conste de alta en primer lugar.

²¹ De modo expreso se contempla la obligación para las Administración tributarias, incluidas las de régimen foral, de suministrar al servicio público de empleado estatal la información relativas a renta/patrimonio de las personas que eventualmente puedan tener derecho a las bonificaciones especiales de la DA. 1ª.2 RDL 16/2022.

En último lugar, se hacen extensivas a los trabajadores incluidos en el sistema especial, otras deducciones de las que habitualmente han quedado excluidas las relaciones laborales de carácter especial. En ese sentido, se elimina el trato particular y cabe aplicar las deducciones previstas para la contratación de personas con discapacidad (artículo 2.2. Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo), y para la contratación mediante contratos de interinidad que se celebran con personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras durante los descansos por nacimiento de hijo (RDL 11/1998 y disposición adicional segunda de la Ley 12/2001 de 9 de julio).

En la disposición transitoria tercera RDL 16/2022 se establece un régimen transitorio para las bonificaciones por la contratación de cuidadores en familias numerosas previstas en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre de protección a las familias numerosas; bonificaciones que el legislador ha considerado oportuno derogar (disposición derogatoria única, en la letra b) RDL 16/2022). De no existir mayores precisiones, habría de entenderse que se extinguen los derechos a bonificación vigentes el 9 de septiembre de 2022 y que no se podrán generar nuevos derechos. Sin embargo, como excepción a una aplicación conforme al principio intertemporal de efecto inmediato, en un ejercicio de conservación temporal de los derechos en curso de disfrute, hasta el 1 de abril de 2023 se mantiene la posibilidad de que las familias numerosas puedan seguir generando derecho a esa bonificación particular, y se prevé que se puedan prolongar los efectos en tanto permanezca en alta la persona contratada. Simultáneamente, esta bonificación resultará incompatible con la reducción general del 20% de las aportaciones de la parte empleadora por contingencia común. Consecuentemente, se ha de entender, a la espera del desarrollo reglamentario, para las nuevas contrataciones de personas cuidadoras por familias numerosas a partir del 1 de abril de 2023, bien les ha de resultar aplicable la reducción del 20% en la cuota empleadora por contingencias comunes sin mayores excepciones, o bien podrán tener derecho a la nueva bonificación del 30 o 45% que ha de reconocer el servicio público de empleo, en los términos que se establezca reglamentariamente.

Desde la perspectiva de las familias numerosas cuyo cabeza de familia actúa como empleador en el marco de la relación laboral, se podría considerar en una impresión primera que se ha producido un atentado contra un derecho adquirido²². Pero no es así, porque no cabe reconducir a la esfera privada/patrimonial la eventual generación de una minoración en la cotización (derecho futuro). El legislador tiene plena libertad para diseñar o no, y para modificar, herramientas incentivadoras. Si bien nada obsta a que

²² Cuando un sujeto cumple con los requisitos legalmente previsto se le reconoce el derecho a la reducción/bonificación en cada cuota concreta. si la nueva norma revisara las bonificaciones ya causadas si había una afectación de derechos adquiridos. Pero no cuando, pro futuro, se elimina del ordenamiento esa previsión.

pueda ser sensible a las expectativas jurídicas y pueda prolongar los incentivos que deroga durante un lapso razonable, para armar una transición más exitosa.

4. Nuevas seguridades jurídicas para las personas empleadoras

Si se observa, el legislador ha llevado a cabo una labor bastante acertada de coherencia de los intereses de las personas empleadoras particulares, con los de las personas trabajadoras. Y, además, ha diseñado un esquema relativamente generoso de aplicación temporal de las nuevas reglas que generan nuevas obligaciones.

Junto a lo anterior, aunque no fuera precisamente el objetivo de la reforma, colateralmente se han creado nuevas seguridades jurídicas para los sujetos particulares que contratan servicios en el hogar familiar. Sirva señalar algunos.

Con anterioridad a la reforma, en la última década, la mayoría de los órganos judiciales, conscientes de que el desistimiento sin causa constituía una fórmula extintiva unilateral muy gravosa para los intereses de las personas trabajadoras domésticas, habían venido incrementando las exigencias del cumplimiento de todos los requisitos de forma (artículo 11.3 RD 1620/2011). En particular de la claridad inequívoca del documento de comunicación del desistimiento. De tal forma que, en no pocas ocasiones, la doctrina judicial acababa haciendo efectiva la presunción de despido, que, a falta de causa disciplinaria, terminaba siendo calificado como improcedente, con la correspondiente indemnización (ya no de 12, sino de 20 días por año de servicio).

Ahora, con la nueva regulación de la extinción por causas objetivas, quedan cubiertas muchos supuestos en los que, a falta de correcto cumplimiento de los requisitos, antes se incurría en despido. Ahora supuestos tales como: que haya alguien de la familia que pueda atender a las personas que reciben cuidados²³, que se interne a la persona en un centro residencial, que crezcan los menores y tengan autonomía sobrevenida²⁴, que vaya a la guardería²⁵, cuando resultan debidamente juridificados, caen dentro de la nueva previsión normativa.

En este sentido, indirectamente, en cierto modo, la posibilidad de acreditar causas objetivas, desdibuja la vis expansiva de la nulidad de las extinciones de trabajadoras del hogar embarazadas o que lo hayan estado. En la medida en que la declaración de nulidad puede ser enervada cuando se acredite una causa ajena a la discriminación; de forma que

²³ STSJ de Aragón, de 27.9.2019 (rec. nº 411/2019).

²⁴ STSJ de Galicia, de 5.3.2020, (rec. nº 30/20).

²⁵ STSJ de Cataluña, de 18.5.2018, (rec. nº 1438/2018).

las nuevas causas objetivas de extinción podrían tener el efecto de servir para justificar la extinción del contrato de la trabajadora embarazada.

No obstante, el legislador ha dejado sin resolver qué sucede con los efectos de la calificación de nulidad del despido cuando se produzca respecto de una empleada embarazada, aunque no se conozca el embarazo. Esta resuelto ya jurisprudencialmente²⁶, pero no así normativamente, con lo eso provoca en las certezas jurídicas para las personas empleadoras respecto de la cuantía indemnizatoria, los eventuales daños morales, la eventual obligación de readmisión, o el adeudo de salarios de tramitación²⁷.

El particular empleador habrá de tener en cuenta (y eso es una certeza jurídica para ambas partes de la relación jurídica), que ahora ya no cabe el desistimiento respecto de la trabajadora enferma. Porque no encaja en ninguna de las causas. Antes de la reforma, la acausalidad lo consentía, siempre que se cumplieran con las exigencias formales previstas en el artículo 11.3 en su redacción anterior.

No cabe dejar de señalar el modo en que la última causa de extinción objetiva (pérdida de la confianza) se encuentra en una zona muy próxima al despido disciplinario por mala fe y abuso de confianza. De esta forma quedara abierta la posible recalificación de la extinción como despido disciplinario improcedente, cuando haya una confusión entre abuso de confianza y pérdida de la confianza, con una distinta indemnización²⁸.

Faltarían también certezas jurídicas acerca de la concreción de quién ha de ser considerada persona empleadora. El Real Decreto 1620/2011 no se ha modificado en este sentido, a pesar de que cabe entender que se esta produciendo un sustrato fáctico generalizado que provoca incertidumbres. De un modo mas concreto, en la medida en que se recurre a la contratación de servicios de cuidados en el hogar para atender a personas en situación de dependencia, es plausible que no sean coincidentes la persona que materialmente contrata los servicios, e incluso abona la remuneración y la persona titular del hogar familiar. En estos casos, esta siendo la doctrina judicial quien reinterpreta el artículo. 1.3 RD 1620/2011, y está atribuyendo la condición de sujeto empleador al particular familiar (descendiente normalmente) de la persona mayor dependiente, a pesar de que no conviva en el domicilio en el que se prestan los cuidados, gobierna el hogar y organiza el cuidado de la dependencia (Sentencias del Tribunal Superior de Justicia, sala de lo social de Andalucía, sede de Sevilla, de 25.5.2016 (rec. nº 1569/2015), y de Cataluña, de 13.6.2014 (rec. nº 2186/2014)).

²⁶ STS, de 11.1.2022, (rec. nº 2099/2019).

²⁷ STS de 29.1.2020 (rec. nº 2401/2017).

²⁸ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 9 de octubre de 2019 (rec. núm 3025/2019).

Y en un sentido semejante, no se ha aprovechado para resolver la cuestión del asistente personal en el hogar. Que está reconducido a la relación laboral especial, y no permite a la persona empleadora hacer uso de otros regímenes jurídicos²⁹.

5. Algunas reflexiones finales

Directamente engarzado con las últimas carencias apuntadas, sirva una mínima reflexión final: el legislador ha llevado a cabo una acción normativa altamente valiosa, para la erradicación de situaciones de discriminación y de vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras del hogar. Pero ha omitido una perspectiva indispensable, referida a cuál es la morfología del colectivo de personas empleadoras, lo que puede frenar el impacto real de la normativa nueva.

Porque es muy laudable que, con independencia de lo gravoso que pueda resultar, se generen nuevas obligaciones para la persona empleadora y se le restrinjan facultades que se podían considerar exorbitantes. Porque eso redundaría en la equiparación de derechos de las personas trabajadoras al servicio del hogar, respecto del resto de personas asalariadas. Sin embargo, la generación de nuevas obligaciones contributivas, la generación de nuevas obligaciones de encuadramiento, la restricción de las bonificaciones a una única persona empleada, puede tener un impacto grande en el colectivo de personas mayores³⁰ (y sus familias) que, a falta de otra alternativa (debido a fallas de los sistemas públicos de atención a la dependencia), hayan de acudir al mantenimiento de los cuidados y la atención de la dependencia en el hogar. Porque se les presupone una capacidad económica que no siempre tienen, con o sin la colaboración financiera de sus familiares directos. Lo que conduce a la necesidad de recurrir a la contratación de una persona en régimen de interna y/o a la contratación por salarios mínimos, por señalar dos de los efectos más perniciosos para las personas trabajadoras.

O, dicho de otra manera, en síntesis y para no desbordar el espacio de esta contribución, la intensificación de las obligaciones de las personas empleadoras tiene sentido respecto de aquellas para las que las necesidades de cuidado no sean esenciales o, siéndolo, tengan especiales niveles de ingreso. En esos casos, tienen encaje las modificaciones de fortalecimiento de obligaciones para maximizar derechos de las personas trabajadoras. Pero, hay una paradoja, que genera una incoherencia última de la norma, que es la de que hay colectivos de personas empleadoras en situación de vulnerabilidad, para las que habría de reconsiderarse la (im)posibilidad de acudir a la contratación mediante esta relación jurídico laboral, en orden a reconducir la cobertura de necesidades con fórmulas

²⁹ STSJ de Aragón de 27.9.2019 (rec. núm 411/2019).

³⁰ De forma que se quedan sin resolver los supuestos en los que, en lugar de contratar a una persona como interna se contrata a varias personas como externas organizadas en varios turnos, pro ejemplo.

jurídicas de intervención pública eficiente. Algo en lo que no cabe mayor detenimiento ahora, porque llevaría a tratar temas ajenos al empleo en el hogar.

6. Bibliografía

QUINTERO LIMA, María Gema, “Aproximación al Derecho Transitorio de Seguridad Social” *Revista Andaluza de Temas Laborales*, 2001, nº 60, p. 77-132.