

## RECENSIÓN

**García González, Guillermo. *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica de la dogmática jurídica*, Madrid, Dykinson, 2022**

*EDUARDO ROJO TORRECILLA*  
*Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*  
*Universitat Autònoma de Barcelona*  
<http://orcid.org/0000-0002-7840-6532>

**Cómo citar este trabajo:** Rojo Torrecilla, E. (2023). García González, Guillermo. El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica de la dogmática jurídica, Madrid, Dykinson, 2022. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (1), 1-9. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7862>

Es una gran satisfacción efectuar la recensión de la obra muy recientemente publicada por el profesor Guillermo García González “El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica de la dogmática jurídica” (Ed. Dykinson, diciembre 2022) (<https://www.dykinson.com/libros/el-nuevo-marco-regulador-de-los-empleados-de-hogar/9788411227926>)

Lo es, dicha satisfacción, por un doble motivo.

En primer lugar, por la amistad que me une con el autor, iniciada en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma Barcelona cuando se incorporó a las tareas docentes e investigadoras, y continuada después cuando se marchó a la Universidad Internacional de la Rioja. Durante su presencia en la UAB, y más en concreto en la unidad docente de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tuve ocasión de conocer, al igual que todo el restante profesorado, su calidad académica en la doble faceta anteriormente apuntada, y por ello reconozco que no fue fácil cubrir el vacío que había dejado.

En segundo término, aun cuando no sea sino continuación de aquello que acabo de decir, por haber dedicado su tiempo a una relación laboral que no es precisamente la estrella de la investigación en sede universitaria laboral, si bien su reciente, e importante, cambio normativo sí ha provocado ya la atención de buena parte del profesorado, bastante más que en etapas históricas anteriores.

Y esa investigación la ha efectuado con la misma seriedad y rigurosidad jurídica, sin dejar de lado el análisis social, que ya le conocía desde sus primeras publicaciones y que con el paso del tiempo se ha ido mejorando y consolidando. Basta acudir a su currículum profesional <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=5639433> para confirmar con creces la afirmación anterior

Además, como explicaré más adelante, no es la primera ocasión en que el autor se adentra en el estudio de la misma materia que ha sido objeto de atención en la obra que inmediatamente paso a reseñar.

La primera definición del término “recensión (del latín recensio, -ōnis 'enumeración', 'recuento') que encontramos en el diccionario de la Real Academia Española es “noticia o reseña de una obra literaria o científica” <https://dle.rae.es/recensi%C3%B3n>

Una estricta interpretación de dicha definición sería ya cumplimentada a mi parecer con la reproducción del resumen del libro que aparece en la información recogida en la página web de la editorial que lo ha publicado.

No será esta la interpretación que acoja, sino una algo más amplia y que me permita explicar con un mínimo detalle su contenido, si bien no está de más en absoluto evitar que la primera caiga en saco roto, o solo sea conocida por quienes accedan al conocimiento de la obra a través de dicha página, por lo que me permito ahora su reproducción:

“La imperfecta protección que el ordenamiento jurídico ha otorgado tradicionalmente a los empleados de hogar puede considerarse como uno de los déficits históricos de nuestro modelo de relaciones laborales. Desde hace décadas, la doctrina iuslaboralista ha venido reclamando la necesidad de garantizar a los trabajadores domésticos unos derechos sociales que, con las debidas acomodaciones, resulten equiparables a los del resto de trabajadores por cuenta ajena. Esta reivindicación homogeneizadora ha sido acogida por diferentes normas orientadas a dignificar y profesionalizar la relación laboral de los trabajadores domésticos, al mismo tiempo que a combatir el alto nivel de empleo informal existente en el sector. En este contexto debe situarse el RDL 16/2022, norma reformista que está llamada a configurarse como un auténtico punto de inflexión en el tratamiento jurídico del trabajo doméstico. Su trascendencia se extiende de forma global a algunas de las principales instituciones jurídicas de nuestro sistema de relaciones laborales, abarcando aspectos propios del ámbito del derecho del trabajo stricto sensu, del derecho de la seguridad social y del derecho de la prevención de riesgos laborales. A examinar el alcance y significado jurídico de las reformas operadas se dedica la presente obra”.

Si con esta presentación ya tenemos un conocimiento general su contenido, mi aportación ha de centrarse en el análisis más concreto de los diferentes bloques o partes en que se divide la obra, que son tres: en primer lugar, el nuevo régimen extintivo, en segundo término la protección en materia de Seguridad Social, con especial atención al logro histórico del reconocimiento de la protección por desempleo, y por último, y aquí es donde el autor se encuentra a mi parecer “más a gusto” por su muy amplio conocimiento profesional que tiene de la materia, la incorporación del personal empleado al servicio del hogar familiar en el ámbito, y de manera en principio completa, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

O lo que es lo mismo, el autor se centra en aquellas modificaciones que el legislador ha considerado necesario llevar a cabo en la normativa anteriormente vigente (matizo: alguna de ella aún vigente cuando redacto este texto, ya que la reforma entrará en vigor a partir del 1 de abril de 2023 - algunos beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar -). y que se recogen en este amplio fragmento de la exposición de motivos que me permito reproducir:

“... procede una revisión de determinados aspectos de la normativa socio-laboral –la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores, el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, y el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras en la Seguridad Social– a efectos de llevar a cabo: La equiparación de condiciones, la eliminación de aquellos tratamientos diferenciales e injustificados que generan una desventaja concreta en los términos requeridos tanto por la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea como por el Convenio 189 de la OIT, y asegurar un régimen jurídico coherente y completo para el citado colectivo, anticipando y evitando el posible planteamiento de nuevas cuestiones prejudiciales en relación con aquellos aspectos en los que concurre identidad de razón y circunstancias a los recogidos en la STJUE de 24 de febrero de 2022”.

Como digo, tras una amplia explicación y justificación general de la norma, la exposición de motivos pasa a exponer con brevedad las modificaciones introducidas en la normativa laboral, de Seguridad Social y de Prevención de Riesgos Laborales, de las que destaco las siguientes:

La primera, la justificación de la inclusión del personal al servicio del hogar familiar en la cobertura prestada por el Fondo de Garantía Salarial, que con anterioridad estaba expresamente excluida. Se justifica dado que “es posible la declaración de insolvencia de las unidades familiares por la ley de segunda oportunidad (Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social)”. En el preámbulo de la Ley 25/2005 se explica que su objetivo es que “una persona física, a pesar de un fracaso económico empresarial o personal, tenga la

posibilidad de encarrilar nuevamente su vida e incluso de arriesgarse a nuevas iniciativas, sin tener que arrastrar indefinidamente una losa de deuda que nunca podrá satisfacer”

En segundo término, la adecuación de la normativa reguladora de la forma del contrato, tanto a la reforma laboral operada por el RDL 32/2021 de 28 de diciembre, como a la normativa comunitaria, ya de obligada transposición, relativa a la información que tiene derecho a recibir la persona trabajadora, es decir la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Por fin, la derogación de la figura del desistimiento como causa de extinción, aunque sería mejor hablar de “extinción sin causa”, de dicha relación laboral especial, y la incorporación de causas objetivas “propias” que permitirán la extinción, si bien con una indemnización inferior a la existente en la normativa laboral común.

Para situar correctamente la obra del autor, cabe recordar que el profesor Guillermo García ya se había acercado al estudio de esta relación laboral especial (artículo 2.1 b de la Ley del Estatuto de los trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> ) en varias ocasiones y desde los diversos ámbitos jurídicos que ahora son abordados en su nueva publicación.

Ya en el lejano 2011, y con ocasión de las reformas normativas que se anunciaban para un inmediato futuro, que no llegaron a ver la luz, reflexionó sobre “La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro” <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3813917>

Más adelante, en el año 2014, en la obra colectiva “Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas”, que coordinó junto con las profesoras María Jesús Espuny y Margarita Bonet, y que tuve el honor de prologar, publicó, junto con la profesora María Luz García, el artículo “Seguridad y salud laboral y empleados del hogar: perspectiva jurídico-preventiva” <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4615629>

Y con innegable visión de futuro, aunque la vida jurídica sea mucho más lenta en la mayor parte de las ocasiones que aquellos deseos que transmite el profesorado universitario en su faceta investigadores a través de su aportación doctrinal, publicó en 2017 el artículo “Derechos sociales y empleados del hogar: reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España” <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5964325>

Se lo pone realmente muy fácil el autor a quien recensionista esta obra, ya que en su introducción delimita perfectamente su contenido y subraya, con pleno acierto a mi parecer, que la obra no pretende abordar toda la regulación jurídica del personal al servicio del hogar familiar, sino que solo, y desde luego no es poco ni mucho menos, se concentra en los tres bloques mencionados con anterioridad, aportando en apoyo de su investigación el marco normativo anterior, o más correcto sería decir los anteriores, y una muy bien cuidada aportación de jurisprudencia y doctrina judicial que es, obviamente,

anterior a la entrada en vigor de la nueva norma (Real Decreto-Ley 16/2022 de 6 de septiembre) y que sirve para conocer al detalle cómo interpretó la jurisdicción social las “peculiaridades” de dicha relación laboral especial, en la que las notas o presupuestos sustantivo de dependencia y ajenidad tienen unas características ciertamente diferenciadas de otras relaciones de trabajo..., aunque no por ello esta relación deba dejar de merecer la misma protección.

En el primero, y sigo con la síntesis que efectúa el autor de su obra, se presta atención general al régimen extintivo y con especial atención, como no podría ser de otra forma, al que se opera cuando hay un despido disciplinario, “con particular atención a sus efectos en el ámbito del trabajo doméstico”, y cómo puede operar la readmisión de la persona trabajadora despedido si el despido es considerado improcedente o nulo. No menos relevante es el estudio que efectúa de la nueva modalidad de despido objetivo, cual es la “pérdida de confianza” del sujeto empleador, y la necesidad de dejar bien claramente diferenciada su regulación, y concreción práctica, de la de extinción por un motivo disciplinario.

En el segundo, no podía faltar un amplio y detallado estudio de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de la sentencia posterior del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Vigo, que había elevado al TJUE la petición de decisión prejudicial, que han sido la antesala de la regulación por el RDL 16/2022 de la protección por desempleo, sin olvidar la incorporación también al ámbito de protección de los salarios e indemnizaciones adeudadas, es decir la protección que ofrece el Fondo de Garantía Salarial y de la que anteriormente quedaba excluida, como ya había sido reconocido por sentencias de los Juzgados de lo Social.

Y, ya lo he dicho con anterioridad, el autor se siente especialmente a gusto en la tercera parte de la obra, dedicada a analizar la inclusión del personal al servicio del hogar familiar en la LPRL.

No es en modo alguno una aproximación meramente general, sino que el autor justifica sobradamente aquello que adelanta en la introducción, que es principalmente como se traslada el deber de seguridad empresarial al ámbito del trabajo doméstico, dejando ya apuntadas algunas pistas de su aportación posterior, y cuáles son los riesgos laborales presenten en esa actividad laboral y las “medidas preventivas más importantes para su eliminación o minoración”. Muy buen conocedor de la materia, llama al legislador a desarrollar lo más rápidamente posible el derecho a la seguridad y salud del personal al servicio del hogar familiar, de forma que acomode las obligaciones preventivas reguladas con carácter general en la LPRL y su amplio desarrollo reglamentario “a las especiales condiciones en que se efectúa el trabajo doméstico y a la particular naturaleza de las partes de la misma”.

A diferencia de otras partes de la obra, en las que el autor se muestra cauteloso sobre la mejor interpretación posible de la norma, en esta ocasión no parece tener ninguna duda, ya que afirma contundentemente que “trasladar sin matices el complejo marco de

obligaciones y responsabilidades al ámbito del empleador doméstico parece desproporcionado, teniendo en cuenta la especial naturaleza de la actividad desarrollada”.

Me parece importante recordar aquí que el Convenio núm. 189 OIT, en materia de prevención de riesgos laborales y de protección social la norma llama a los Estados miembros a adoptar las medidas adecuadas para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable en el que esté incluida la correcta seguridad y salud en el trabajo (que en el supuesto de reconocimientos médicos debe respetar el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, según dispone el apartado 3 a de la Recomendación núm. 201), así como a garantizar una protección social no menos favorable de la que disfrutaban los trabajadores en general, con la mención expresa a que esa protección se plasme “inclusive en lo relativo a la maternidad”, en el bien entendido que esa protección de riesgos laborales y de Seguridad Social podrá aplicarse de forma progresiva.

En las “conclusiones prospectivas” de la obra, el profesor Guillermo García retorna a las ideas o ejes básicos ya expuestos en la introducción, además de reiterar algunas tesis que ya ha expuesto en cada bloque o parte del trabajo, valorando sus aspectos positivos y no dejando de mencionar, como todo buena jurista, aquellos contenidos que merecerían haber sido abordados con mayor precisión o que hubiera debido ser abordados, y no lo han sido, por el legislador, llamando a la autonomía colectiva, ciertamente muy poco desarrollada, por no decir que es mínima, en este ámbito profesional, para que pueda aportar también sus propuestas, después convertidas en acuerdos y pactos, para su regulación, ya que aunque sea complejo ese cometido, “no puede seguir amparando la pasividad de los poderes públicos, que deben conformar un marco jurídico realista que permita a empleadores y empleados participar activamente en la ordenación colectiva de sus condiciones de trabajo”.

Entre los aspectos positivos, que ciertamente son muchos para el autor, y comparto plenamente su valoración, cabe mencionar que considera la nueva norma como “un hito jurídico esencial en el reconocimiento y consolidación de los derechos sociales de los empleados del hogar”.

Como jurista que sigue prestando especial atención a la “dogmática jurídica clásica”, la obra no solo examina los antecedentes de cada reforma, en primer lugar, y su contenido concreto inmediatamente a continuación, sino que también trata de interpretar cómo pueden entenderse aquellos que califica, y no son pocos ciertamente, de “conceptos jurídicos indeterminados”, es decir ofreciendo alternativas para poder ser aplicados.

Si bien el autor no se refiere de manera expresa al artículo, sí que creo que tiene en consideración en toda su obra las reglas del art. 3.1 del Código Civil, es decir que las normas deben interpretarse “según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”.

Al mismo tiempo, el autor, que no duda en subrayar la importancia de la nueva norma, no deja de apuntar también las puertas que deja abierta el legislador, y que puede acoger en los desarrollos reglamentarios, a una interpretación que tenga en cuenta las particularidades de esta relación contractual, que se plasman en el art. 11, por lo que respecta a su extinción, cuando dispone en su apartado 1 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, **aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación**” (la negrita es mía).

Posibilidad de regulación diferenciada que se apunta también con carácter general, de forma implícita, en la exposición de motivos del RDL cuando se explica que “la presente norma tiene como objetivo determinar de entre los preceptos aplicables a las personas trabajadoras del hogar, aquellos **cuya diferencia respecto del ordenamiento laboral o social común no están justificados por razón de las peculiaridades de esta prestación de servicios**, constituyendo para este colectivo, constituido casi de manera exclusiva por mujeres, una diferencia de trato o una desventaja particular carente de justificación objetiva y razonable y que, por ello, deben ser objeto de revisión, corrección y, en su caso, derogación” (la negrita es mía)

Si tengo que destacar algún contenido concreto de la obra, dirigiendo la atención de los lectores y lectoras, es el examen que realiza el profesor Guillermo García de la posible readmisión de la persona trabajadora despedida de manera improcedente, ya que efectúa un muy detallado examen de la jurisprudencia, ampliamente mayoritaria, contraria a dicha posibilidad, y de la, minoritaria, que sí contempla tal posibilidad, para concluir que es justamente uno de los ámbitos en los que los juzgados y tribunales deberán decidir si es posible con la nueva normativa, ya que existe un principio general de equiparación con el régimen general de la extinción contractual, o bien se mantendrá la tesis de la imposibilidad de readmisión por ser “incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”.

Tengo la sensación de que el autor se apunta, ciertamente con mucha prudencia, a la tesis minoritaria, y que no le convencen los argumentos tradicionales utilizados para negar la readmisión que han sido habitualmente utilizados en sede judicial y que sintetiza, con apoyo en jurisprudencia y en aportaciones doctrinales de otros autores y autoras, en estos términos: “el singular lugar de prestación de servicios y los derechos fundamentales del empleador que se anudan al mismo...; la relación de confianza que debe existir en este tipo de relación que exige .. la máxima confianza entre las partes; los efectos perversos que la readmisión podría significar para afectar, si es en contra de la voluntad de la persona trabajadora, “al derecho a la intimidad de este (art. 18 CE y art. 6 Convenio nº 189 OIT) e incluso, si es interno, a la libertad de residencia (art. 19 CE),

Y las mismas dudas , y si acaso superiores, le surgen cuando aborda la posibilidad de que el despido declarado nulo pueda conllevar la readmisión obligatoria en aplicación del principio general de equiparación a la normativa aplicables a las relaciones laborales

ordinarias, siendo muy consciente de la tesis actual altamente favorable a negar tal posibilidad, por lo que concluye remitiéndose nuevamente a la tarea de interpretación judicial, que deberá ponderar “de una parte los derechos fundamentales del trabajador, y, por la otra, el derecho fundamental a la intimidad del empleador, de su entorno familiar y del empleado”.

Voy concluyendo esta recensión, en la interpretación amplia del término tal como apunté en su inicio.

Ha sido agradable la lectura de la penúltima, o antepenúltima, monografía del profesor Guillermo García (y hago esta afirmación porque me consta fehacientemente que sigue incansable con su actividad investigadora), ya que me ha permitido aprender más sobre la realidad jurídica, y social, de un colectivo cuantitativamente importante y al que no se ha prestado especial atención (y si quieren, supriman la palabra “especial”) en sede investigadora.

Y también, porque coincido con las tesis del autor en todo aquello de lo que tengo conocimiento (escapa de mi saber la rigurosa explicación del marco normativo de la prevención de riesgos laborales en el hogar familiar que efectúa el autor) y que he tratado de plasmar igualmente en artículos publicados en diversas publicaciones desde el lejano año 1990, muchas de las cuales han sido publicadas en abierto en mi blog y con especial atención a la población migrante, que en buena parte presta sus servicios de forma irregular y que por consiguiente no puede beneficiarse de la protección otorgada por la normativa aplicable, terreno en el que legislador en el ámbito de la extranjería tiene aún un difícil camino por recorrer. Tal como expuse en uno de dichos artículos “Un cambio normativo que, permítanme una reflexión añadida que considero relevante, solo tendrá auténtico valor cuando vaya acompañado de unas relaciones laborales que se desarrollen de forma regular, ya que para poder cotizar hay que cumplir la normativa vigente, y es obvio que estoy pensando en el importante número de personas trabajadoras que no cumplen este requisito de regularidad contractual, señaladamente población migrante. O dicho de otra forma, la solución a la desprotección no pasa únicamente por la cobertura en materia de Seguridad Social”

Me permito remitir a tres de dichos artículos: el primero “Trabajo decente, trabajo doméstico. ¿Conexión legal, desencuentro real? ¿Cómo acercar la norma a la vida laboral cotidiana? Un examen general del marco jurídico y social” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/12/trabajo-decente-trabajo-domestico.html> (intervención en el Seminario permanente de trabajo doméstico, del Laboratorio de Derecho Social del Instituto de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid, 12 de diciembre de 2018); “Se abre el camino a una nueva regulación de la relación laboral del personal doméstico a partir de la sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/03/se-abre-el-camino-una-nueva-regulacion.html> ; “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. Notas introductorias y texto comparado con la normativa derogada o



transitoriamente vigente” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/09/real-decreto-ley-162022-de-6-de.html>

Buena lectura, y muchas felicidades al profesor Guillermo García por su nueva monografía.