

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

17975 *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*

El artículo 2.1 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. El régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, dando así cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo.

Conservando, con todo, esta relación laboral especial singularidades propias que explican un tratamiento diferente respecto de la relación laboral común, es claro que los más de veinticinco años transcurridos desde la promulgación de la norma reglamentaria que contiene el régimen jurídico del servicio doméstico, aconsejan una revisión en profundidad de esta normativa, para renovar y modernizar diversas instituciones jurídicas que las transformaciones sociales habidas en estos últimos tiempos y la evolución natural de las costumbres han dejado caducas. La modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común. En este contexto cobra especial relevancia el hecho de la fuerte feminización del empleo doméstico. Los datos disponibles muestran una distribución que incluye mayoritariamente a mujeres en porcentajes próximos al 94%, y el 6% restante, a hombres

Es preciso destacar, al mismo tiempo, como aspecto íntimamente ligado a la relación laboral especial al servicio del hogar familiar, la existencia desde antiguo de un ámbito propio de protección social para los empleados de hogar constituido por el Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social. De ahí que la revisión que se haga del régimen jurídico de la relación laboral especial va de la mano y ha de ser coetánea con la que se haga del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar.

A partir del Pacto de Toledo, celebrado en abril de 1995, los diferentes Acuerdos sociales producidos en materia de Seguridad Social, recomiendan la simplificación e integración de regímenes, pudiendo mencionar el Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006, cuyo apartado V prevé la elaboración de un estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, a fin de proponer en su caso, su adecuación a la realidad actual, así como el establecimiento de medidas paulatinas de convergencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General de la Seguridad Social.

El mencionado estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, junto a las propuestas para su adecuación a la realidad actual, a que se refiere el Acuerdo de 13 de julio de 2006, se encuentra en la base del presente real decreto.

Finalmente, debe hacerse mención al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, suscrito el 2 de febrero del 2011 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT con el Gobierno, en el que se aludía a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que debía hacerse en el proceso de tramitación parlamentaria de la reforma de la Seguridad Social.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, procede en su disposición adicional trigésima novena a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habilitando al Gobierno a modificar, en consonancia con esta integración, la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Con este fin se dicta este real decreto.

Desde esta perspectiva, esta norma reglamentaria, partiendo de la conveniencia y la necesidad de mantener la relación laboral de carácter especial, se dirige a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar, mediante las siguientes vías:

De una parte, a través del establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

Por otra, introduciendo una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal.

En tercer lugar, a través de la introducción de mecanismos de reforzamiento de la transparencia, que se despliega en asuntos como el de prohibición de la discriminación para el acceso al empleo y en las obligaciones del empleador en materia de información al empleado de hogar respecto a las condiciones de trabajo.

La entidad de las modificaciones incluidas en la nueva regulación junto a elementales razones de técnica normativa y seguridad jurídica aconsejan la promulgación de una nueva norma en sustitución de la vigente hasta la fecha.

La norma se estructura en cuatro capítulos que contienen en total trece artículos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El capítulo I contiene normas referidas al objeto y ámbito de aplicación. En este punto se ha incluido una mejor definición de las partes de la relación laboral especial, en particular la figura del empleador, haciendo homogénea la definición laboral y la contenida en la normativa de Seguridad Social. También se clarifican las distintas relaciones que quedan excluidas de la regulación, en especial las concertadas por empresas de trabajo temporal o las relaciones de los cuidadores, tanto profesionales como no profesionales, respecto de las personas en situación de dependencia. Además, se incluyen de manera sistemática, como fuentes de la relación laboral, las que se contemplan en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores, con las adaptaciones necesarias derivadas del carácter especial de la relación laboral, con especial referencia a los convenios colectivos.

El capítulo II regula lo relativo al contrato de trabajo y, como novedades destacables, son de reseñar, en primer lugar, las relativas al ingreso al trabajo, permitiendo, junto a la contratación directa y la utilización del servicio público de empleo, la intervención de agencias de colocación debidamente autorizadas, garantizando, en todo caso, la ausencia de discriminación en el acceso al empleo, conforme ya señalan la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en segundo lugar, en aplicación del objetivo de transparencia en el establecimiento de las condiciones de trabajo, se establece la aplicabilidad a esta relación laboral especial de lo dispuesto en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. En cuanto a la duración, se incorpora la regla general de la presunción del carácter indefinido del contrato desde el inicio de la relación laboral, remitiendo también a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores los supuestos en que puede concertarse un contrato de duración determinada en atención al principio de causalidad.

El capítulo III se dirige a regular el contenido de la relación laboral. En línea con el principio informador de la nueva regulación de la relación laboral de carácter especial, de acercamiento al régimen legal de la relación laboral común, se recoge expresamente la aplicación a los trabajadores de los derechos y deberes laborales establecidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de salario, se incluyen varias novedades en relación con la situación anterior: Por una parte, conforme a la nueva redacción del artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo. En cuanto a la retribución en especie, se equipara el porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30% del salario total, que es la establecida con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores. Los incrementos salariales habrán de fijarse de común acuerdo por las partes, si bien, a falta de pacto, se reenvía el incremento aplicable al que conste en la estadística de los convenios colectivos del mes en que deba efectuarse la revisión, abandonando por obsoleta la antigua regla que unía el incremento salarial a la antigüedad del trabajador.

En materia de tiempo de trabajo, también se incorporan importantes novedades en relación con la regulación anterior, tales como la fijación del horario de común acuerdo entre las partes, en lugar de acudir a la potestad unilateral del titular del hogar familiar; se incrementa el descanso entre jornadas; se establece el carácter consecutivo del disfrute del descanso semanal, de treinta y seis horas, lo que supone el traslado de la regulación general del Estatuto de los Trabajadores en la materia; se aplica, en materia de disfrute de permisos, el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, superando la limitación anterior a los previstos en su apartado 3, lo que va a permitir el ejercicio de derechos vinculados a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los empleados de hogar en términos de igualdad con todos los trabajadores.

Se mejora el régimen jurídico de las vacaciones de los empleados de hogar, fijando reglas para la determinación de los periodos de disfrute de las mismas, clarificando asimismo que corresponde al trabajador decidir libremente sobre los lugares en los que desea permanecer durante sus vacaciones, sin tener obligación de acompañar a la familia o a las personas que convivan en el hogar.

Se reconoce expresamente que los tiempos de presencia que se pacten entre las partes han de ser compensados con tiempos de descanso equivalente u objeto de retribución en los términos que se acuerden, si bien el módulo de retribución económica no podrá ser inferior al de las horas ordinarias. Igualmente, se incorpora al texto del real decreto la aplicación en materia de tiempo de trabajo de los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores.

El régimen jurídico de la extinción del contrato se modifica, mediante la remisión al artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, con las salvedades que en el mismo se establecen en relación con el despido disciplinario y el desistimiento, como modalidad específicamente aplicable a esta relación laboral especial.

Por lo que al desistimiento se refiere, se incluyen dos modificaciones que mejoran la regulación hasta ahora vigente, en un sentido más protector y garantista de los derechos del trabajador. Por una parte, se exige la comunicación por escrito de la decisión del empleador de desistir de la relación laboral, con manifestación clara e inequívoca de que la causa de la extinción del contrato es el desistimiento y no otra; en segundo lugar, se incrementa la indemnización en este supuesto, pasando de siete a doce días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

El capítulo IV recoge otras disposiciones aplicables a la relación laboral de carácter especial, referentes al control del cumplimiento de la legislación laboral a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y atribuye el conocimiento de los conflictos a la jurisdicción social, conforme a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

En cuanto a las disposiciones que integran la parte final del real decreto, se contempla que será la Tesorería General de la Seguridad Social quien deberá efectuar la comunicación al Servicio Público de Empleo sobre el contenido de los contratos y su terminación. De esta manera se reducen las cargas administrativas para los empleadores.

Especialmente relevante es la disposición de la parte final relativa a la necesidad de realizar una evaluación del impacto de la nueva regulación en el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector y a la elaboración de un informe que permita adoptar decisiones posteriores sobre el régimen de la extinción del contrato y la protección por desempleo.

Por lo que se refiere a las disposiciones transitorias, se fija la aplicabilidad de la nueva regulación a las relaciones laborales en vigor a la fecha de entrada en vigor de la norma para dotar de máxima efectividad e inmediatez a la reforma. Se exceptúa de ello la relativa a la cuantía de la indemnización por desistimiento, que solamente se aplicará a los contratos que se concierten tras la entrada en vigor del real decreto. Se establece también un periodo de un año para que los empleadores puedan formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes que deban celebrarse por escrito, de acuerdo con la nueva regulación; e igual plazo para cumplir con la obligación de informar al empleado de hogar sobre los elementos esenciales del contrato. Por otra parte, se regula la obligación de respetar las condiciones más beneficiosas existentes en el momento del inicio de la vigencia del real decreto, sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En la tramitación del proyecto de este real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, previa aprobación del Vicepresidente del Gobierno de Política Territorial y Ministro de Política Territorial y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de noviembre de 2011,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. Este real decreto tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar de acuerdo con el artículo 2.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

2. Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

3. A los efectos de esta relación laboral especial, se considerará empleador al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.

4. El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Artículo 2. *Exclusiones.*

1. No están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial:

a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común.

b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

d) Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3, e) del Estatuto de los Trabajadores.

f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

2. No se entenderán comprendidas en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral, las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «a la par», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.4, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

3. Se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común y, por tanto, no incluida en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, la relación del titular de un hogar familiar con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos en aquél, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador. Dicha presunción se entenderá salvo prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.

Artículo 3. *Fuentes de la relación laboral.*

Los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regularán:

a) Por las disposiciones de este real decreto.

b) Con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común. Expresamente no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

- c) Por los convenios colectivos.
- d) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo establecido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos.
- e) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

CAPÍTULO II

Del contrato

Artículo 4. *Ingreso al trabajo.*

1. Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

3. La publicidad de las ofertas de empleo que se formulen para la contratación de personas para el servicio doméstico no podrá contener discriminación alguna basada en los motivos indicados en el apartado anterior.

Artículo 5. *Forma del contrato.*

1. El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

2. En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

3. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

4. Cuando la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, dicha información deberá comprender:

- a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- c) El régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

5. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos de contratos de trabajo así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

Artículo 6. *Duración del contrato y periodo de prueba.*

1. El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.
2. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los términos del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Durante dicho periodo, que no podrá exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo, el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el periodo de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de siete días naturales.

CAPÍTULO III

Contenido de la relación laboral

Artículo 7. *Derechos y deberes.*

1. El trabajador tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el presente real decreto y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.
2. El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

Artículo 8. *Retribuciones.*

1. El Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común. Dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 9.1 de este real decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.

Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.

2. Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. No obstante, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.

3. Los incrementos salariales deberán determinarse por acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios.

4. El empleado de hogar tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será la que acuerden las partes, debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

5. Para la retribución de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en el real decreto por el que se fija anualmente el salario mínimo interprofesional para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar, que incluye todos los conceptos retributivos; este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

6. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, en la forma acordada entre las partes o, en su defecto, conforme a lo señalado en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos de recibos de salarios para el cumplimiento de lo establecido en este apartado.

Artículo 9. *Tiempo de trabajo.*

1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no estará obligado a permanecer en el hogar familiar.

2. Respetando la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso, el tiempo de presencia tendrá la duración y será objeto de retribución o compensación en los mismos términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

3. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en su apartado 5.

4. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.

El empleado de hogar interno dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo.

5. Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Cuando el empleado de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el apartado 1 de este artículo, la retribución correspondiente al período de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

6. El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordarán entre las partes. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. En este caso, las fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute. Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.

8. Serán de aplicación los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo:

a) Sólo podrán realizarse ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y media. Si el menor de dieciocho años trabajase para varios empleadores, para el cómputo de las indicadas ocho horas se tendrán en cuenta las realizadas con cada empleador.

- b) No podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno, considerándose este el transcurrido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
- c) El descanso entre jornadas será, como mínimo, de doce horas.
- d) El descanso semanal será, al menos, de dos días consecutivos.

Artículo 10. *Conservación del contrato de empleados de hogar.*

1. La subrogación contractual por cambio de la persona del empleador sólo procederá previo acuerdo de las partes, presumiéndose este cuando el empleado de hogar siga prestando servicios, al menos, durante siete días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad del hogar familiar.

2. En los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de este a localidad distinta se aplicará, respecto a la conservación del contrato, el mismo régimen establecido para los supuestos de cambio de la persona del empleador en el apartado 1, presumiéndose, por tanto, la conservación del contrato de trabajo cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. Cuando el traslado sea de carácter temporal podrá acordarse la suspensión del contrato.

En el supuesto a que se refiere este apartado, si el empleador optase por el desistimiento de la relación laboral, deberá comunicárselo por escrito al trabajador, resultando de aplicación en lo demás lo dispuesto en el artículo 11.3. Si fuera el trabajador el que optase por la no continuidad de la relación laboral, deberá comunicar su decisión al empleador y tendrá derecho a la indemnización prevista en el párrafo tercero del artículo 11.3.

3. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debida a enfermedad o accidente, si aquel fuera interno, tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización.

Artículo 11. *Extinción del contrato.*

1. La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se extinguirá 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.

2. El despido disciplinario del trabajador se producirá, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Ello no obstante, y para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.

Los supuestos de incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido producirán el mismo efecto descrito en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente.

3. El contrato podrá extinguirse durante el transcurso del contrato por desistimiento del empleador, lo que deberá comunicarse por escrito al empleado de hogar, en el que conste, de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa.

En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique al trabajador la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

Durante el período de preaviso el empleado que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período, que se abonarán íntegramente en metálico.

4. Se presumirá que el empleador ha optado por el despido del trabajador y no por el desistimiento, con la aplicación de las consecuencias establecidas en el apartado 2, cuando, en la comunicación de cese que realice, haya incumplimiento de la forma escrita en los términos indicados en el párrafo primero del apartado anterior, o bien no se ponga a disposición del trabajador la indemnización establecida en el párrafo tercero de dicho apartado, con carácter simultáneo a la comunicación.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no supondrá que el empleador ha optado por el despido, sin perjuicio de la obligación del mismo de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

5. En los supuestos previstos en los apartados 2 y 3, la decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto del empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

6. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Otras disposiciones

Artículo 12. *Comprobación de infracciones.*

El control de cumplimiento de la legislación laboral relativa a esta relación laboral se realizará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que la ejercerá con las facultades y límites contemplados en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 13. *Jurisdicción competente.*

Corresponderá a los órganos jurisdiccionales del orden social el conocimiento de los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Disposición adicional primera. *Comunicación del contenido de los contratos.*

La comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal del contenido de los contratos de trabajo que se celebren conforme a lo previsto en el presente real decreto, así como su terminación, se entenderá realizada por el empleador mediante la comunicación en tiempo y forma del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañada, en su caso, del contrato de trabajo, cuando este se haya formalizado por escrito.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido mínimo de los contratos de trabajo, así como su terminación.

Disposición adicional segunda. *Evaluación de impacto, régimen de extinción del contrato y protección por desempleo.*

1. El Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá con anterioridad al 31 de diciembre de 2012, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a realizar una evaluación del impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar familiar que pueda derivarse de lo establecido en este real decreto.

Dicha evaluación tendrá en cuenta la regulación de las retribuciones establecida en este real decreto y, en particular, los casos de prestación de servicios domésticos en los que exista salario en especie. La evaluación tendrá en cuenta, igualmente, las previsiones contenidas en la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sobre la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Asimismo, la evaluación incluirá, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se realicen.

2. En el mes siguiente a la entrada en vigor de este real decreto, el Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá a la constitución de un grupo de expertos, integrado por un máximo de seis personas propuestas por el propio Ministerio y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para que realice un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 sobre las siguientes cuestiones:

1.^a La viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, entendido como pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2.^a La viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera.

3. El Gobierno, teniendo presente la evaluación a que se refiere el apartado 1 y el informe del grupo de expertos a que se refiere el apartado 2, adoptará con anterioridad al 31 de diciembre de 2013 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las decisiones que correspondan sobre las cuestiones señaladas en el apartado anterior.

Disposición adicional tercera. *Información administrativa.*

El Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de su sede electrónica y de sus oficinas de información socio-laboral, facilitará a los empleadores y a los trabajadores cuanta información sea necesaria para la aplicación del presente real decreto, incluyendo la puesta a disposición de modelos, en formato electrónico descargable o en papel, para el cumplimiento de las obligaciones formales y documentales contenidas en el mismo.

Disposición transitoria primera. *Contratos en vigor.*

1. Lo dispuesto en el presente real decreto será de aplicación a los contratos vigentes a la fecha de entrada en vigor del mismo.

No obstante, la cuantía de la indemnización prevista a la finalización del contrato por desistimiento conforme al artículo 11.3, se aplicará a los contratos que se concierten a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto.

Asimismo, lo dispuesto en el artículo 5 únicamente será de aplicación respecto a los contratos que se celebren a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto, desde cuando el Ministerio de Trabajo e Inmigración ponga a disposición de los

empleadores los modelos de contrato de trabajo y demás documentación e información a que se refiere la disposición adicional tercera.

2. Los empleadores dispondrán de un año para formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes que, como consecuencia de la nueva regulación, deban celebrarse por escrito. Igual plazo tendrán para adecuarse a la obligación de informar al empleado de hogar sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Disposición transitoria segunda. *Condición más beneficiosa.*

Lo establecido en este real decreto no afectará a las condiciones más beneficiosas existentes en el momento de su entrada en vigor, sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda expresamente derogado el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

2. Asimismo quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto.

Disposición final primera. *Título competencial.*

El presente real decreto se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, salvo el artículo 13 que se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.6.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación procesal.

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.*

Se da nueva redacción al apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, que queda redactado del modo siguiente:

«2. Lo previsto en el presente real decreto será de aplicación a las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuya duración sea superior a cuatro semanas, con exclusión de la relación laboral especial de los penados en las instituciones penitenciarias y de la de los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.»

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y, de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, surtirá efectos desde el 1 de enero de 2012.

Dado en Madrid, el 14 de noviembre de 2011.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo e Inmigración,
VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

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.

Jefatura del Estado
«BOE» núm. 216, de 08 de septiembre de 2022
Referencia: BOE-A-2022-14680

ÍNDICE

<i>Preámbulo</i>	3
<i>Artículos</i>	14
Artículo primero. Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.	14
Artículo segundo. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.	15
Artículo tercero. Modificación del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.	15
Artículo cuarto. Modificación del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.	17
Artículo quinto. Modificación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.	17
Artículo sexto. Modificación 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.	19
<i>Disposiciones adicionales</i>	19
Disposición adicional primera. Beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.	19
Disposición adicional segunda. Asunción de obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras al servicio del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales.	20

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Disposición adicional tercera. Suministro de información al Servicio Público de Empleo Estatal por parte de las Administraciones tributarias.	20
Disposición adicional cuarta. Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales.	20
Disposición adicional quinta. Evaluación de las nuevas bonificaciones en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.	21
Disposición adicional sexta. Acreditación de competencias.	21
<i>Disposiciones transitorias</i>	21
Disposición transitoria primera. Aplicación a los contratos vigentes.	21
Disposición transitoria segunda. Cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, hasta el 31 de diciembre de 2022.	21
Disposición transitoria tercera. Mantenimiento de los beneficios por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas.	22
Disposición transitoria cuarta. Plazos extraordinarios en la gestión de ayudas al transporte público. . . .	22
Disposición transitoria quinta. Títulos multiviaje de los servicios AVANT entre Ourense y A Coruña y Madrid-Salamanca.	22
<i>Disposiciones derogatorias</i>	23
Disposición derogatoria única. Derogación normativa.	23
<i>Disposiciones finales</i>	23
Disposición final primera. Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.	23
Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma.	24
Disposición final tercera. Modificación del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.	27
Disposición final cuarta. Salvaguarda de rango de disposiciones reglamentarias.	27
Disposición final quinta. Títulos competenciales.	27
Disposición final sexta. Habilitación para el desarrollo reglamentario.	27
Disposición final séptima. Entrada en vigor.	27

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 22 de mayo de 2024

I

La presente norma tiene como objetivo equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias.

Se trata de un objetivo que fue formulado ya hace más de diez años, cuando la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en el ámbito de la Seguridad Social, y el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, en el ámbito de las condiciones de trabajo, configuraron un sistema de equiparación progresiva de la normativa laboral y de Seguridad Social, que hasta la fecha no se ha concluido.

De un lado, en el ámbito de la Seguridad Social, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, estableció una equiparación progresiva del sistema de cotización de las empleadas de hogar.

De otro lado, en el ámbito de las condiciones laborales, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, reformó el marco de peculiaridades aplicables a las personas trabajadoras del hogar garantizando la convergencia con la normativa laboral común y estableciendo un principio según el cual «[l]a modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común».

Asimismo, se comprometió –disposición adicional segunda, apartado 2– la realización de un estudio a fin de valorar:

1.º La viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, entendido como pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º La viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera.

Lo anterior evidencia que existía ya entonces la conciencia de que debía progresarse hacia la equiparación con las personas trabajadoras por cuenta ajena tanto en el ámbito del sistema extintivo de la relación laboral como en el de la prestación por desempleo. El debate de entonces ha sido superado por la realidad de nuestros días, más con la experiencia de la COVID-19 y la extensión del trabajo a distancia, lo que permite afirmar que en torno a esas cuestiones existe un importante consenso social sobre la necesaria equiparación de derechos de estas personas trabajadoras con las del Régimen General de la Seguridad Social.

La prestación de servicios en el hogar familiar ha sido históricamente objeto de tratamiento diferenciado respecto al resto de actividades laborales. Hay, ciertamente, peculiaridades relevantes en este tipo de actividad laboral derivadas de que la persona empleadora no tiene entidad empresarial, de que la prestación de servicios se produce en un ámbito privado, de la alta variabilidad en las jornadas (desde el tiempo parcial muy reducido a la jornada completa), de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas

empleadoras y de otras circunstancias. Son factores que, sin duda, deben ser tenidos en cuenta en la configuración de la normativa aplicable a las personas que desarrollan esta actividad en la medida en que tengan una incidencia real en la prestación de los servicios.

Hay que tener en cuenta que la existencia de relaciones laborales especiales ha tenido como función principal la inclusión de aquellas prestaciones de servicios que se desvían del prototipo en el ámbito jurídico protector del derecho del trabajo, permitiéndose la diversificación de protección o de tutela y obteniendo como resultado la expansión tradicional de las fronteras tuitivas de esta rama del derecho. Por tanto, cuando la citada regulación especial introduce diferencias de trato que suponen una reducción del nivel de protección es necesario plantear los límites materiales de su configuración que, en ningún caso, pueden suponer una tutela de los derechos fundamentales inferior a la prevista respecto de la relación laboral común.

Existe, además, un elemento histórico de desvaloración del trabajo doméstico, que se ha mantenido en las conciencias y también en las normas, y que es necesario corregir porque infravalora un trabajo desempeñado históricamente y mayoritariamente por mujeres, contribuyendo a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género.

No puede olvidarse tampoco que un alto porcentaje de las personas que desarrollan en España actividades en servicio del hogar no son españolas, con lo que el trato diferenciado en sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social puede tener consecuencias sociales que, incluso, podrían ser constitutivos de discriminación por razón de origen racial o étnico, que se prohíbe de manera explícita en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, tanto en el empleo como en las condiciones de empleo.

II

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20, ha establecido con rotundidad que no son compatibles con el ordenamiento de la Unión Europea las normas de Seguridad Social que sitúen 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.

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

En línea con lo anterior, la sentencia viene a subrayar, como factor de coherencia y necesidad de los objetivos de política social, que la exclusión de la prestación por desempleo y de la obligación de cotizar por dicha contingencia implica además la imposibilidad de que las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar accedan a otras prestaciones de Seguridad Social a las que podrían tener derecho y cuya concesión se supedita a la extinción del derecho a las prestaciones por desempleo, de manera que esta mayor desprotección se traduce asimismo en una situación de mayor vulnerabilidad y desamparo.

En la STJUE de 24 de febrero de 2022, el Tribunal aplicó los criterios ya reflejados en otras sentencias previas, en las que consideró que cualquier trato diferenciado en el ámbito de la Seguridad Social que, aun siendo aparentemente neutro, afecte mayoritariamente a mujeres, se opone a 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, por ser constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo. Entre otras, son significativas las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11 (Elbal Moreno), y de 9 de noviembre de 2017, asunto C-98/15 (Espadas Recio), ambas contra España, en las que se aplicó el mismo criterio de afectación mayoritaria a las mujeres. («El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un

Estado miembro que, en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical, excluye los días no trabajados del cálculo de los días cotizados y que reduce de este modo el período de pago de la prestación por desempleo, cuando está acreditado que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial vertical son mujeres que resultan perjudicadas por tal normativa».)

La STJUE de 24 de febrero de 2022 tiene una trascendencia especial porque, a diferencia de los otros asuntos que, en el ámbito de la aplicación de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, se han planteado desde los órganos jurisdiccionales españoles ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (por todas, STJUE de 14 de abril de 2015, asunto C 527/13), la mayor afectación femenina en el caso de las normas aplicables al sector del trabajo al servicio del hogar familiar resulta indudable.

En este contexto y considerando la manifiesta, incontrovertida y absoluta feminización del Sistema Especial de empleo en el hogar familiar, acreditada por la propia TGSS con datos de mayo de 2021 (el 95,53 % lo conforman mujeres, y el 4,72 % de las trabajadoras del RGSS se encuentran en dicho Sistema Especial, frente al 0,21% de los hombres), el Tribunal reconoce que la exclusión de la protección por desempleo entraña –de principio– una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al artículo 4.1, de la Directiva 79/7, cuestionando que pueda contar con una justificación objetiva y ajena a dicha discriminación, en términos de objetivos legítimos y coherentes de política social, y de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Sobre la falta de justificación suficiente de la opción legislativa de la disposición nacional de excluir a las personas empleadas de hogar de las prestaciones por desempleo, basada en objetivos legítimos de política social y sobre su aplicación de manera coherente y sistemática, la sentencia viene a señalar que determinadas peculiaridades de este sector profesional que han justificado hasta la fecha las diferencias de trato, no son exclusivas del citado sector extendiéndose a otros colectivos con condiciones de trabajo muy similares y respecto de los cuales no existen diferencias en el nivel de protección social (y laboral), encontrándose cubiertos frente a la contingencia de desempleo.

III

La equiparación de condiciones a la que se refiere la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 trasciende el ámbito de la Seguridad Social y llega también al ámbito de las condiciones de trabajo.

En efecto, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y el propio artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, establecen la prohibición de discriminaciones directas e indirectas en el trabajo.

Por tanto, la eliminación de cualquier diferencia de trato carente de justificación objetiva y razonable para las personas trabajadoras del hogar, de cualquier disposición que «sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo», es una obligación derivada del cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea.

Además, resulta imprescindible para incorporar al ordenamiento español lo establecido en el Convenio número 189 de la OIT, sobre condiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos (citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011), cuya ratificación es un compromiso adquirido por el Gobierno y también por gobiernos españoles anteriores, que cuenta con un amplio consenso político, sindical y social y que tiene un espectro amplio que se refiere tanto a las condiciones de trabajo como a las de Seguridad Social. Ya el 8 de mayo de 2013 la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso de los Diputados aprobaba por unanimidad una proposición no de ley consensuada por todos los grupos de la Cámara que instaba al Gobierno a someter a evaluación la ratificación del Convenio y a proceder a la adaptación de la legislación española en el sentido en que regulan el Convenio número 189 y la Recomendación número 201 de la Organización Internacional del Trabajo.

Estos instrumentos jurídicos destinados a un grupo particular de trabajadores se basan en dos principios básicos: los trabajadores y trabajadoras domésticos tienen derecho a gozar

de los derechos fundamentales en el trabajo y de una protección social y laboral mínimas, y los trabajadores y trabajadoras domésticos no pueden tener un nivel de protección inferior ni un trato menos favorable que el resto de las personas trabajadoras; puesto que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, el fin de las exclusiones de la protección social y laboral son un paso efectivo e imprescindible hacia la realización de la igualdad de género en el mundo del trabajo y en el ejercicio efectivo de la igualdad de derechos y de protección de la mujer ante la ley.

Asimismo, es coherente con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que recoge, en su artículo 5, el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo y que prohíbe, en su artículo 6, la discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

En suma y de acuerdo con los argumentos precedentes, 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.

Por tanto, 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.

IV

Este real decreto-ley, además de la parte expositiva, consta, en su parte dispositiva, de seis artículos, seis disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

El artículo primero elimina el apartado 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y añade una disposición adicional decimoctava, a fin de garantizar, a través del correspondiente desarrollo reglamentario, un nivel de protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora. Aun cuando no es dado obviar que la persona empleadora no tiene entidad empresarial, este hecho no puede ser óbice para conseguir la plena protección de estas trabajadoras en el ámbito preventivo, puesto que ello resulta esencial no solo para asegurar la equiparación de condiciones que exige la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea y el Convenio 189 de la OIT, sino también para garantizar el derecho constitucional a la salud que corresponde a todas las personas.

El artículo segundo, relativo a la modificación del artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores tiene como objetivo proporcionar cobertura de garantía salarial al colectivo de personas trabajadoras al servicio del hogar, incluyéndolas en su ámbito subjetivo.

El artículo tercero establece las modificaciones normativas necesarias para que se establezca la equiparación en el ámbito de la Seguridad Social entre personas trabajadoras del hogar y el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena, de manera que quedan inalterados los aspectos contenidos en el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, que no establecen tratamientos diferenciales

injustificados y menos favorables sino meros ajustes fundamentalmente formales y de gestión, justificados por el carácter no empresarial de la persona empleadora y por las especiales características de la prestación de servicios en este sector de actividad. Sin embargo, sí que procede la modificación de aquellos preceptos de la normativa de Seguridad Social que sitúan 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.

Se modifica por ello el artículo 251 –con supresión de su letra d)– del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, a efectos de que no quede excluida de la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar la correspondiente a desempleo.

Las personas trabajadoras al servicio del hogar son el único colectivo laboral que carece de protección en situación de desempleo, cuando la mayoría hallan su ocupación en trabajos a tiempo parcial e intermitentes, que a menudo se encuentran con una situación de finalización repentina de su trabajo por defunción de sus empleadores y con un régimen especial de extinción que permite los despidos arbitrarios e intempestivos, sin justificación objetiva alguna. En este contexto de especial vulnerabilidad, la prestación del desempleo constituye, desde la perspectiva de la justicia social, una necesidad ineludible.

Así, toda vez que la STJUE de 24 de febrero de 2022 ha establecido que no se puede privar a las personas trabajadoras del hogar de su derecho a cotizar por desempleo, se debe eliminar del ordenamiento de la Seguridad Social la previsión de que las personas trabajadoras de este sector de actividad quedan excluidas de la prestación por desempleo que se establecía en el artículo 251.d) del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social. Una vez eliminado este apartado, la prestación por desempleo formará parte de la acción protectora del sistema especial de empleados y empleadas de hogar y, por lo tanto, será obligatoria la cotización por desempleo.

La forma de realizar esa cotización –reducida– durante el año 2022 se especifica en la disposición transitoria segunda del presente real decreto-ley, todo ello sin perjuicio de que la cotización, a partir de enero de 2023, haya de hacerse en los términos establecidos en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se modifica, asimismo, el artículo 267 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social a fin de que conste como situación legal de desempleo la extinción por causa justificada contemplada en el nuevo artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, y a tal efecto se incorpora un nuevo apartado 8.º al artículo 267.1.a).

Por último, se actualiza el contenido de la disposición transitoria decimosexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, relativa a las bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar incluyendo la escala de retribuciones y bases aplicable durante el año 2023 para la cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

El artículo cuarto establece modificaciones en el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, que son necesarias, a través de las que se reconoce, por un lado, la obligación de cotización de las personas empleadoras del servicio doméstico y, por otra, proporciona una cobertura indemnizatoria a las personas trabajadoras del servicio doméstico en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras.

El artículo quinto opera, por su parte, las modificaciones necesarias en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, para que se eliminen las diferencias injustificadas en las condiciones de trabajo de las personas incluidas en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar con relación al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Estas modificaciones son las siguientes:

Se modifica el artículo 3.b) del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, a fin de que resulte aplicable a las personas trabajadoras de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar lo establecido en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores con relación a la intervención del Fondo de Garantía Salarial.

La exclusión de la cobertura dispensada por el Fondo de Garantía Salarial a las personas trabajadoras en el hogar es una diferencia de trato injustificada, dado que en la actualidad 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).

Asimismo, la ratificación del Convenio 189 de la OIT aconseja ir más allá, habida cuenta de que la Recomendación número 201 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011, compromete a los Estados «a asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador».

Se modifica también el artículo 5.1. 2 y 4 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, referido a la forma del contrato de trabajo. Así se establece en el nuevo apartado 2 que la presunción del carácter indefinido de la relación laboral se producirá cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración del mismo.

Con dicha modificación el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, se acomoda a la regulación de las presunciones sobre el carácter indefinido de las relaciones laborales establecidos para una lucha efectiva contra la precariedad en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Asimismo, con esta modificación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, se garantiza que la persona trabajadora reciba información acerca de las condiciones de trabajo esenciales de su contrato sea cual sea la duración del mismo, tal y como establece 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 último, se modifica el artículo 11 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en el que se regulan las peculiaridades extintivas de las relaciones laborales en el hogar familiar.

El artículo 11 es objeto de una intensa remodelación por la cual se eliminan la mayoría de las diferencias que existían con anterioridad y que hacían que la protección frente al despido sin causa fuera muy inferior a la establecida para el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

El desistimiento, «institución de excepción» viene regulada en el artículo 11.3 del Real Decreto 1620/2011, y permite de modo unilateral, mediante el pago de una indemnización y sin alegación de causa, acometer el «rompimiento brusco –en el sentido de inopinado- del contrato». Se trata de una figura presente únicamente en la regulación del trabajo doméstico y el régimen especial de alta dirección.

En primer lugar, la existencia de la figura del desistimiento provoca que se desvanezcan los límites garantistas del despido objetivo para tales situaciones al existir una vía intermedia de convalidación de la extinción *ad nutum*. Precisamente por ello la persona empleadora se verá atraída por este mecanismo extintivo –salvo en aquellos casos en que resulte irrefutable la causa del despido disciplinario–, dada la falta de necesidad de alegar causa y la cuantía menor de la indemnización que la fijada para la improcedencia del despido.

En segundo lugar, la eliminación de la figura del desistimiento resulta necesaria en el caso de esta relación laboral especial desde el momento en que constituye una diferencia de trato no justificada en perjuicio de las trabajadoras que además tiene como efectos una mayor desprotección, un déficit de tutela en los casos de discriminación y un incremento de la precariedad y vulnerabilidad de este colectivo. Esto es, la condición de la parte empleadora no puede desplazar y vaciar de contenido el objeto tuitivo del Derecho del Trabajo.

En tercer lugar, se pone de manifiesto en reiteradas sentencias de nuestros Tribunales internos que las personas al servicio del hogar familiar disfrutaban de una tutela de derechos fundamentales muy inferior a la que se prevé en la relación laboral común. La inaplicación en el caso de desistimiento del principio de nulidad objetiva del despido de la trabajadora embarazada, cuya finalidad es la de proporcionar una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, es prueba palpable de ello.

Por ello el presente real decreto-ley modifica el artículo 11 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, para que la extinción, sin perjuicio de las causas comunes previstas en el Estatuto de los Trabajadores, solo pueda producirse por causa justificada en atención a las particularidades de la relación laboral en el hogar, describiendo el precepto, de un lado,

las concretas situaciones que habilitarían esta forma especial de extinción y asegurando, de otro lado, que la decisión extintiva ha sido adoptada por la persona empleadora en base a unas circunstancias valorables objetivamente. Así por razón de lo anterior, se recogen como causas que pueden justificar la extinción y sujetas al régimen jurídico previsto en el citado precepto, la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de su gastos por circunstancia sobrevenida, como por ejemplo la pérdida del trabajo o la declaración de incapacidad para el trabajo de la persona empleadora; la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindiera de la persona trabajadora del hogar, como podrían ser, entre otras, la asunción de las citadas tareas por entidad pública o el cambio en las necesidades de cuidado de algún miembro de la unidad familiar; así como el comportamiento de la persona trabajadora que fundamenta de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

El artículo sexto introduce las modificaciones reglamentarias oportunas en el apartado 2 del artículo 43 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras en la Seguridad Social, a fin de suprimir, con respecto a las personas trabajadoras incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que presten sus servicios durante menos de sesenta horas mensuales por empleador, la posibilidad de que aquellos soliciten directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con los empleadores.

La disposición adicional primera recoge los beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, incluyendo una modulación de aquellos en función de las condiciones de renta y patrimonio y las necesidades de cuidado de las familias.

La disposición adicional segunda establece las previsiones necesarias para la asunción por las personas empleadoras de las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas empleadas del hogar que presten sus servicios durante menos de sesenta horas mensuales.

La disposición adicional tercera se refiere al suministro de información al Servicio Público de Empleo Estatal por parte de las administraciones tributarias.

La disposición adicional cuarta establece el compromiso de creación de una comisión de estudio cuyo objetivo es la inclusión de la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades profesionales regulado en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, a efectos de que se identifiquen y se corrijan las deficiencias que existen en el ámbito de la protección ante las enfermedades profesionales de los trabajos desarrollados mayoritariamente por mujeres.

La disposición adicional quinta prevé la evaluación de las nuevas bonificaciones en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar a fin de valorar su eficacia.

La disposición adicional sexta, sobre acreditación de competencias, con arreglo a la cual el Gobierno desarrollará políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar.

La disposición transitoria primera establece que la nueva norma será de aplicación a los contratos vigentes a su fecha de entrada en vigor.

La disposición transitoria segunda establece las reglas de cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial que deben aplicarse desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2022.

La disposición transitoria tercera prevé el régimen transitorio de mantenimiento de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas.

La disposición transitoria cuarta establece unos plazos extraordinarios en la gestión de ayudas al transporte público, previstas en el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio.

La disposición transitoria quinta se ocupa del régimen de devolución de importes aplicable a los títulos multiviaje de los servicios AVANT entre Ourense y A Coruña y Madrid-Salamanca.

La disposición derogatoria única deroga diferentes previsiones en materia de bonificaciones aplicables en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, que han quedado incorporadas al texto de este real decreto-ley y en materia de cotización

con relación a las personas empleadas de hogar que presten sus servicios durante menos de sesenta horas mensuales por empleador.

En cuanto a la disposición final primera, incorpora una modificación de la disposición adicional quinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, por la cual se regula la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, para aclarar los extremos relativos a la financiación de la fundación, la elaboración de las bases y convocatorias, el desarrollo de las acciones previstas en los ámbitos territoriales y las organizaciones beneficiarias de las subvenciones, en la línea apuntada por la recomendación del Tribunal de Cuentas.

Por lo que se refiere a la disposición final segunda modifica con carácter puntual determinados preceptos relativos a las medidas en materia de transportes introducidas por el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma.

La disposición final tercera introduce una modificación en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, para ampliar el plazo de adaptación normativa en materia de políticas activas de empleo.

Las disposiciones finales cuarta, quinta, sexta y séptima se refieren, respectivamente, a la cláusula de salvaguarda del rango de las disposiciones reglamentarias que se modifican, a los títulos competenciales, a la habilitación normativa para el desarrollo reglamentario y, en particular, a la concerniente al desarrollo reglamentario de la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, para concluir con la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con las excepciones previstas en la propia disposición final.

V

Respecto del supuesto habilitante de extraordinaria y urgente necesidad establecido en el artículo 86.1 de la Constitución Española, el contenido del real decreto-ley se fundamenta en motivos objetivos y de oportunidad política que requieren su aprobación inmediata. De un lado, la presente norma garantiza el cumplimiento de la normativa de la Unión Europea y, en concreto, de la Directiva 79/7 /CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, y de la Directiva 2006/54 /CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, cumpliendo así con el principio de primacía del derecho europeo. Además, asegura la adecuada e inmediata traslación al ordenamiento jurídico español de lo establecido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la STJUE de 24 de febrero de 2022, estableciendo con carácter inmediato el derecho a la cotización por desempleo que dicha sentencia reconoce a las personas trabajadoras del hogar.

Pero, de otro lado, el presente real decreto-ley responde a la necesidad imperativa de establecer un marco normativo seguro, evitando que se produzcan resoluciones judiciales a nivel interno que resulten contradictorias entre sí. En efecto, la STJUE de 24 de febrero de 2022 indica que, sin perjuicio de las diferencias normativas justificadas por las peculiaridades indudables de la relación laboral especial de las personas trabajadoras del hogar, cualquier trato peyorativo no justificado debe considerarse constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo. Procede, por ello, en aras de la necesaria seguridad jurídica, clarificar a la luz de la doctrina del TJUE, qué aspectos de la normativa española sobre las personas empleadas de hogar deben mantenerse en atención a las peculiaridades del sector, y que preceptos, sin embargo, deben remodelarse o derogarse por ser constitutivos de discriminación indirecta.

Por otra parte, en lo que respecta a la modificación de la disposición adicional quinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, es un medio para que la Administración cumpla con algunas de sus actuaciones públicas en materia preventiva, concretamente las enunciadas en el artículo 7.1.a) de la propia Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de ahí la necesidad y urgencia de introducir las modificaciones legales imprescindibles para que pueda reanudar su actividad, paralizada desde el año 2017, lo cual resulta fundamental en el marco del sistema de prevención de riesgos laborales español.

Y es que los cambios planteados responden a la necesidad de garantizar el funcionamiento como organismo tripartito de dicha fundación, consolidando la plena legitimidad de su actuación y salvando los problemas de inseguridad jurídica señalados en la recomendación del Tribunal de Cuentas sobre el desarrollo de la citada disposición adicional quinta con absoluta transparencia y garantía del cumplimiento de sus fines. Además, esta modificación resulta indispensable para dar respuesta a las legítimas peticiones de territorialización de las acciones, avaladas por varios pronunciamientos judiciales, garantizando así que las comunidades autónomas, que forman parte del Patronato de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, puedan ejercer las competencias que tienen atribuidas constitucionalmente en este ámbito.

En cuanto a la modificación que se introduce, a través de la disposición final segunda, en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, es necesario y urgente corregir el desajuste del plazo actualmente previsto de un año, que concluye el próximo 30 de septiembre, con el que realmente precisa la amplia adaptación normativa para la aplicación de los programas comunes de activación para el empleo en los diferentes ámbitos de gestión, tanto por el Servicio Público de Empleo Estatal como por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, de ahí que el mencionado plazo se amplíe a dos años para abordar dicho proceso de adaptación.

En definitiva, la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar el presente real decreto-ley se inscribe en el juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación (STC 14/2020, de 28 de enero de 2020), centradas en el cumplimiento de los compromisos europeos, la seguridad jurídica y la protección de los colectivos especialmente vulnerables de nuestra sociedad.

Los motivos de oportunidad que acaban de exponerse demuestran que, en ningún caso, el presente real decreto-ley constituye un supuesto de uso abusivo o arbitrario de este instrumento constitucional (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 237/2012, de 13 de diciembre, FJ 4; 39/2013, de 14 de febrero, FJ 5). Al contrario, todas las razones expuestas justifican amplia y razonadamente la adopción de la presente norma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3).

Asimismo, y en cuanto a la prohibición de afectación de derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución Española y de acuerdo con una muy consolidada doctrina del Tribunal Constitucional, el hecho de que el establecimiento de prestaciones patrimoniales de carácter público esté sujeto al principio de reserva de ley, no se deriva de manera necesaria que la citada materia se encuentre excluida del ámbito de regulación del decreto-ley que podrá penetrar en la misma en la medida en que concurren los requisitos constitucionales del presupuesto habilitante y no «afecte» en el sentido constitucional del término las materias excluidas (SSTC 182/1997, de 28 de octubre, FJ 8; 137/2003, FJ 6 y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 9).

La inmediatez de la entrada en vigor de este real decreto-ley resulta también oportuna, puesto que otra alternativa requeriría de un plazo muy superior en el tiempo, que sería contraproducente porque daría lugar a diferentes pronunciamientos judiciales e incluso a nuevas cuestiones prejudiciales.

Finalmente, la satisfacción del objetivo perseguido requiere, sin duda, la aprobación de una disposición con rango de ley, pues requiere de la modificación de diversas normas de dicho rango.

VI

Por otra parte, el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, estableció una serie de medidas encaminadas a incentivar el papel del transporte público colectivo para afrontar el escenario actual de altos precios de la energía, fomentando el cambio a un medio de transporte más seguro, fiable, cómodo, económico y sostenible que el vehículo particular.

Una de estas medidas fue establecer unas ayudas a las administraciones públicas autonómicas y locales que aplicaran un descuento mínimo del 30 % en los abonos multiviaje de los transportes de su competencia entre el 1 de septiembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022. El crédito extraordinario establecido para financiar estas ayudas, cuyo objeto sería el compensar la pérdida de ingresos derivada de este descuento, fue de 200 millones de euros. Con fecha 15 de julio de 2022 se aprobó por orden ministerial la metodología para el cálculo de las cuantías a recibir por cada administración. En esta metodología, se hizo una estimación de los importes necesarios que es necesario actualizar para garantizar que la medida está convenientemente financiada asegurando su máxima efectividad.

El aumento de los costes de los combustibles está teniendo un impacto muy notable en la capacidad de los ciudadanos para poder asumir el coste del transporte asociado a la movilidad cotidiana obligada, por motivos esencialmente de trabajo, pero también de atención familiar, o para acceder a servicios esenciales como atención médica. La persistencia de esta situación puede derivar en una incapacidad para poder dar salida a esta movilidad cotidiana obligada por vehículo particular, un medio que, por otro lado, tiene asociados una serie de costes externos muy elevados que tampoco la sociedad actual puede soportar.

Por ello, el Gobierno, mediante el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural, ha establecido un nuevo impulso al transporte público colectivo, aumentando las ayudas al ciudadano, para contribuir a fomentar el cambio a un medio de transporte más seguro, fiable, cómodo, económico y sostenible que el vehículo particular, pero también por otro lado reduciendo el coste del transporte obligado de movilidad cotidiana al ciudadano en una coyuntura extraordinaria. En este sentido, cabe destacar que el artículo 7 de dicho real decreto-ley modifica el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, incrementando hasta el 100% las reducciones transitorias del coste de determinados títulos multiviaje, desde el 1 de septiembre de 2022 al 31 de diciembre de 2022, para los servicios de cada uno de los núcleos de Cercanías y Rodalies, así como para los servicios ferroviarios de Media distancia prestados tanto por la red convencional como por la red de ancho métrico declarados como obligación de servicio público por las administraciones competentes.

En este sentido, las comunidades autónomas de Canarias e Illes Balears no disponen en su territorio de servicios ferroviarios de competencia estatal, por lo que sus ciudadanos no pueden verse beneficiados de este descuento establecido para los servicios ferroviarios que se prestan sobre la Red Ferroviaria de Interés General del Estado.

Por otro lado, la insularidad es una característica física del territorio que genera un conjunto de desequilibrios y, en este sentido, el artículo 138.1 de la Constitución Española reconoce el hecho insular como una circunstancia de particular atención que debe ser tenida en cuenta al establecer el adecuado y justo equilibrio económico entre las diversas partes del territorio español, con vista a la efectiva realización del principio de solidaridad.

Por tanto, estas desventajas de la insularidad deben ser corregidas mediante la acción del Estado a fin de establecer un adecuado y justo equilibrio económico interterritorial.

Por todo lo anterior, se considera que resulta necesario un trabajo de coordinación y adaptación de las políticas de ayudas transitorias a la movilidad en transporte público a las especiales circunstancias geográficas y administrativas de las regiones insulares, para que las mismas sean de utilidad a los ciudadanos que habitan las islas en similar medida que al resto de ciudadanos del Estado, aprobando medidas específicas a este respecto.

En este sentido, se destinan 2,2 millones para la comunidad autónoma de las Illes Balears y 6 millones para la de las islas Canarias. En este caso, respecto de la Comunidad Autónoma de Canarias el importe de 6 millones se aplica sin perjuicio de la posibilidad de llevar a cabo algún tipo de liquidación en el caso de que la ayuda estatal no sea suficiente para cubrir la reducción de ingresos derivada de la implantación de la medida, que se articularía a lo largo de 2023 con la metodología que se estableciera en el instrumento legal necesario para ello.

Por otra parte, dicho Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, estableció determinados plazos para la aplicación de las medidas en materia de transporte y, en concreto, en los aspectos siguientes:

– En relación con los servicios regulares, no turísticos, que Renfe presta sobre la Red Ferroviaria de Interés General en virtud de convenios o contratos con las administraciones autonómicas, a efectos de que estas administraciones aceptaran expresamente la aplicación de las condiciones recogidas en el artículo 10 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, para la reducción del precio de abonos y títulos multiviaje por parte de Renfe Viajeros SME SA., mediante escrito remitido antes del 15 de agosto, por parte del titular de la Consejería con competencias en materia de transporte, a la Dirección General de Transporte Terrestre del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, de modo que pudieran aplicarse los descuentos previstos en dichas relaciones.

– En el caso de los acuerdos, convenios u otras fórmulas jurídicas existentes entre Renfe Viajeros SME y los consorcios de transporte u otras entidades públicas que gestionen el transporte metropolitano, para establecer la posibilidad de que la liquidación de la compensación a favor de Renfe Viajeros que procediera en cumplimiento de los mismos para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 pudiera ser asumida por la Administración General del Estado siempre que dichos consorcios y entidades públicas se comprometieran expresamente a utilizar la cantidad que estimen que les correspondería abonar a Renfe por el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2022 a reducir el precio de los títulos multimodales integrados en los que participen servicios de Cercanías de Renfe durante el mismo periodo.

– En el caso de las posibles entidades locales beneficiarias del sistema de ayudas directas al transporte de viajeros establecidas en el artículo 2, para que presentaran su solicitud en la Sede Electrónica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, rellenando el formulario electrónico que a tal efecto se puso a su disposición, y cuyo plazo de presentación de aquel finalizó el 16 de agosto de 2022, según se recogió en la Resolución de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana de ampliación de plazo de presentación de solicitudes de ayudas directas al transporte de viajeros reguladas en la sección primera del capítulo II del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, de fecha 29 de julio de 2022.

Dado el período anual en el que se ha enmarcado la aprobación del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, determinados plazos de los indicados anteriormente han finalizado en períodos usualmente vacacionales, por lo que se considera que los mismos podrían haber resultado escasos y, por ello, se podría comprometer la consecución de los objetivos del sistema de ayudas, al limitar las posibilidades de que todos los interesados pudieran evaluar adecuadamente la conveniencia de adherirse a la convocatoria.

En este sentido, se incluyen nuevos plazos extraordinarios que permitirán que determinados interesados puedan decidir adecuadamente la conveniencia de solicitar las ayudas y preparar su expediente de solicitud.

Asimismo, el citado Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, modificó el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, que estableció reducciones transitorias del 50 % en determinados títulos multiviaje, incrementándolas hasta el 100 % desde el 1 de septiembre de 2022 al 31 de diciembre de 2022 para los servicios de cada uno de los núcleos de Cercanías y Rodalies, así como para los servicios ferroviarios de Media distancia declarados como obligación de servicio público por las administraciones competentes. Los servicios de media Distancia prestados por la red de Alta Velocidad denominados «AVANT» mantenían el descuento del 50 % en los títulos multiviaje.

En este sentido, la redacción literal del texto aprobado determinó que los servicios AVANT entre Ourense y A Coruña, y entre Madrid y Salamanca se verían limitados al descuento del 50 % pese a prestarse sobre la red convencional (en el caso de Salamanca es convencional entre Salamanca y Medina del Campo), de modo que es necesario matizar este tratamiento para que, en base a su carácter de servicio prestado sobre red convencional, puedan beneficiarse de la reducción transitoria del 100 % en determinados títulos multiviaje para el caso del Ourense-A Coruña y destinos intermedios y el origen/destino Madrid-Salamanca

De esta forma, el régimen previsto en la disposición transitoria cuarta de este real decreto-ley permitirá que, a partir del 1 de septiembre de 2022, los usuarios del AVANT Ourense-A Coruña y Madrid-Salamanca puedan beneficiarse de la reducción transitoria del 100 % en determinados títulos multiviaje de los servicios prestados con dicha calificación

sobre la red convencional, ya que aunque la aprobación del real decreto-ley será posterior al 1 de septiembre, se establecen los mecanismos necesarios para su aplicación retroactiva.

El marco temporal establecido por el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, para estas reducciones transitorias obliga a la aprobación de esta modificación por la vía de la extraordinaria y urgente necesidad que permite un real decreto-ley, ya que el uso de cualquier otro mecanismo de modificación legal llevaría a su aprobación en un período temporal elevado, de modo que ya habría transcurrido el plazo para su aplicación y los ciudadanos no se habrían podido beneficiar de esta medida, necesaria porque el aumento de los costes de los combustibles tiene un impacto muy notable en la capacidad de los ciudadanos para poder asumir el coste del transporte asociado a la movilidad cotidiana obligada, por motivos esencialmente de trabajo, pero también de atención familiar, o para acceder a servicios esenciales como atención médica. La persistencia de esta situación puede derivar en una incapacidad para poder dar salida a esta movilidad cotidiana obligada por vehículo particular, un medio que, por otro lado, tiene asociados una serie de costes externos muy elevados que tampoco la sociedad actual puede soportar, muy especialmente en el eje Ourense-A Coruña y el Madrid-Salamanca.

VII

Este real decreto-ley cumple con los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En primer lugar, se ajusta a los principios de necesidad y eficacia, puesto que esta norma es el instrumento idóneo para cumplir eficazmente con el propósito que persigue, ya expresado anteriormente, de equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena; y es acorde al principio de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados. Igualmente se ajusta al principio de seguridad jurídica, en tanto que es coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Además, por lo que respecta al principio de transparencia, tanto en esta exposición de motivos como en la memoria del análisis de impacto normativo que acompaña a esta norma se definen y explicitan sus objetivos, si bien, al tratarse de un decreto-ley está exento de los trámites de consulta pública, audiencia e información pública, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.11 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Por último, este real decreto-ley es coherente con el principio de eficiencia, dado que de su aplicación no derivan cargas administrativas innecesarias para los ciudadanos.

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, así como de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, respectivamente. Asimismo, las disposiciones transitorias cuarta y quinta, así como la disposición final segunda se dictan al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.13.^a y 21.^a de la Constitución que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y de ferrocarriles y transportes terrestres que transcurran por el territorio de más de una Comunidad Autónoma.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de septiembre de 2022,

DISPONGO:

Artículo primero. *Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, queda modificada como sigue:

Uno. Se suprime el apartado 4 del artículo 3.

Dos. Se añade una disposición adicional decimoctava, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimoctava. *Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*

En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.»

Artículo segundo. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El apartado 2 del artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

«2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51, 52, 40.1 y 41.3, y de extinción de contratos conforme a los artículos 181 y 182 del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, y al artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos, con el límite máximo de una anualidad, excepto en el supuesto del artículo 41.3 de esta norma, en que el límite máximo será de 9 mensualidades y en el del artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en que el límite será de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 56, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.»

Artículo tercero. *Modificación del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

El texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se suprime la letra d) del artículo 251.

Dos. Se incorpora un nuevo párrafo 8.º al artículo 267.1.a), con la siguiente redacción:

«8.º Por extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo recogido en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.»

Tres. Se modifica la disposición transitoria decimosexta, que queda con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria decimosexta. *Bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en la sección segunda del capítulo II del título II de esta ley, la cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados

de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social se efectuará conforme a las siguientes reglas:

a) Cálculo de las bases de cotización:

1.º Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar, prevista anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.º Hasta el año 2022, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional.

3.º En el año 2023, las retribuciones mensuales y las bases de cotización serán las contenidas en la siguiente escala:

Tramo	Retribución mensual				Base de cotización
	Euros/mes				
1.º	Hasta	269,00			250,00
2.º	Desde	269,01	Hasta	418,00	357,00
3.º	Desde	418,01	Hasta	568,00	493,00
4.º	Desde	568,01	Hasta	718,00	643,00
5.º	Desde	718,01	Hasta	869,00	794,00
6.º	Desde	869,01	Hasta	1.017,00	943,00
7.º	Desde	1.017,01	Hasta	1.166,669	1.166,70
8.º	Desde	1.166,67			Retribución mensual

Los intervalos de retribuciones, así como las bases de cotización se actualizarán en la misma proporción que lo haga el salario mínimo interprofesional para el año 2023.

4.º A partir del año 2024, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 de esta ley, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

b) Tipos de cotización aplicables:

1.º Para la cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará, a partir del 1 de enero de 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado que se establezca con carácter general, en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el Régimen General de la Seguridad Social.

2.º Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas establecidas legalmente, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.

3.º Para la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial se aplicarán los tipos de cotización y su distribución que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. Desde el año 2012 hasta el año 2023, a efectos de determinar el coeficiente de parcialidad a que se refiere la regla a) del artículo 247, aplicable a este Sistema Especial para Empleados de Hogar, las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización a que se refieren los números 1.º, 2.º y 3.º del apartado 1.a) de esta disposición, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General de la Seguridad Social por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios.

3. Lo previsto en el artículo 251.a) será de aplicación a partir de 1 de enero de 2012.

4. Desde el año 2012 hasta el año 2023, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas en dicho período por los empleados de hogar respecto de los

periodos cotizados en este sistema especial solo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 197.4 y 209.1.b).»

Artículo cuarto. *Modificación del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.*

El Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade una letra d) al artículo 11.uno, que tendrá la siguiente redacción:

«d) Las personas empleadoras por las personas trabajadoras en el hogar familiar vinculadas entre sí en virtud de relación laboral de carácter especial.»

Dos. Se añade un apartado seis al artículo 19, que tendrá la siguiente redacción:

«Seis. En el caso de extinción del contrato de trabajo por las causas previstas en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, la cuantía de la indemnización que procede abonar al Fondo de Garantía Salarial se calculará a razón de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de seis mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.»

Artículo quinto. *Modificación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica la letra b) del artículo 3, que tendrá la siguiente redacción:

«b) Con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común.»

Dos. Se modifica el artículo 5, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 5. Forma del contrato.

1. La forma del contrato de trabajo se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa.

3. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

4. La persona trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, dicha información deberá comprender:

a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.

b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.

c) El régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

5. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las personas empleadoras modelos de contratos de trabajo, así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.»

Tres. Se modifica el artículo 11, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 11. Extinción del contrato.

1. 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.

2. Sin perjuicio de lo anterior, esta relación laboral de carácter especial podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

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

b) Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindiera de la persona trabajadora del hogar.

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

La extinción por estas causas se producirá con arreglo a lo dispuesto en este apartado.

La decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.

Durante el período de preaviso, la persona que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

La persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

3. De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización a los que se refiere el apartado anterior, se presumirá que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta presunción no resultará aplicable por la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la persona empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

4. La decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto de la empleada o empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

5. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las empleadoras modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a las personas trabajadoras.»

Artículo sexto. *Modificación 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.*

El apartado 2 del artículo 43 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, queda modificado como sigue:

«2. En las solicitudes de alta formuladas con respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social deberán figurar, además de los datos establecidos con carácter general, el código de la cuenta de la entidad financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización y los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo del mismo, consistente en el número de horas de trabajo mensuales y semanales, en el importe del salario pactado, tanto 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 en la existencia o no de pacto de horas de presencia y/o de horas de pernocta, junto con la retribución por hora pactada.»

Disposición adicional primera. *Beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.*

1. Las personas que tengan contratada o contraten bajo cualquier modalidad contractual a una persona trabajadora al servicio del hogar y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, tendrán derecho a una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en dicho régimen.

Asimismo, tendrán derecho a una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial.

2. Como alternativa a la reducción prevista en el párrafo primero del apartado anterior, las personas empleadoras que den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a una persona trabajadora al servicio del hogar, a partir de la entrada en vigor de este apartado, tendrán derecho, durante toda la situación de alta en dicho régimen, a una bonificación del 45 por ciento o del 30 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el mismo, cuando cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente.

Estas bonificaciones solo serán aplicables respecto de una única persona empleada de hogar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cada persona empleadora. Si hubiese más de una persona empleada de hogar en alta en dicho Régimen por cada persona empleadora, la bonificación será aplicable únicamente respecto de aquella que figure en alta en primer lugar.

3. Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la determinación del derecho a las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social a las que se refiere el apartado anterior. El inicio del derecho a esta bonificación de cuotas se producirá a partir del mes en que el Servicio Público de Empleo Estatal comunique a la Tesorería General de la Seguridad Social los beneficiarios y el porcentaje que corresponda aplicar a cada uno de ellos. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para la determinación del derecho e intercambio de información, que se deberá realizar a través de procedimientos automatizados, entre las distintas Administraciones públicas, entre las que se encontrarán las Administraciones tributarias, incluidas las de régimen foral.

Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal el control de los requisitos y condiciones establecidos para la aplicación de estas bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia de su cumplimiento.

4. La reducción en la cotización del apartado 1 será financiada con aportaciones del Estado a los presupuestos de la Seguridad Social. La bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, prevista en el apartado 1, será financiada por el Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial, cada uno en la parte que afecte a sus respectivas cotizaciones sociales.

Las bonificaciones establecidas en el apartado 2, serán financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. Respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, también podrán resultar de aplicación las deducciones en la cotización a la Seguridad Social establecidas en el artículo 2.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo; en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, y en la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, no resultándoles aplicables las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial.

Disposición adicional segunda. *Asunción de obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras al servicio del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales.*

A partir del día 1 de enero de 2023, las personas empleadoras asumirán las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras al servicio del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora y que hubieran acordado con esta última, con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento y cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social. A estos efectos, las personas empleadoras deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, durante el mes de enero de 2023, los datos necesarios para el cálculo y el pago de las cuotas de la Seguridad Social, y en especial los datos bancarios precisos para el pago de las cotizaciones, así como la entidad gestora o en su caso colaboradora de la Seguridad Social por la que optan a efectos de la cobertura de las contingencias profesionales, siempre y cuando todos estos datos no se hubiesen comunicado con anterioridad.

Disposición adicional tercera. *Suministro de información al Servicio Público de Empleo Estatal por parte de las Administraciones tributarias.*

Las Administraciones tributarias, incluidas las de régimen foral, estarán obligadas a suministrar al Servicio Público de Empleo Estatal la información a la que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional primera.

Disposición adicional cuarta. *Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales.*

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente norma se creará una comisión de estudio cuya función será elaborar una propuesta de reforma del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, a efectos de integrar en el mismo la perspectiva de género. Esta comisión quedará integrada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, y el Ministerio de Sanidad, así como por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Disposición adicional quinta. *Evaluación de las nuevas bonificaciones en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.*

El Gobierno desarrollará un análisis de las nuevas bonificaciones en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecidas en la disposición adicional primera, a los dos años de la entrada en vigor de este real decreto-ley. Dicho análisis evaluará su eficacia y valorará la conveniencia de mantener los citados incentivos a la contratación.

Disposición adicional sexta. *Acreditación de competencias.*

El Gobierno desarrollará políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar, que tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo de este sector y el perfil de las personas trabajadoras empleadas en el mismo.

Disposición transitoria primera. *Aplicación a los contratos vigentes.*

Lo establecido en el presente real decreto-ley será de aplicación a los contratos vigentes a partir de la fecha de su entrada en vigor, sin perjuicio de lo establecido en la disposición final séptima.

Disposición transitoria segunda. *Cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, hasta el 31 de diciembre de 2022.*

1. La cotización por la contingencia de desempleo y al Fondo de Garantía Salarial respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, será obligatoria a partir del 1 de octubre de 2022.

2. Las bases de cotización para la contingencia de desempleo y para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial en este sistema especial serán las correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 19.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y su determinación, entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022, se ajustará a lo dispuesto por el artículo 106.Cuatro.1 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

3. Los tipos de cotización aplicables para la contingencia de desempleo y para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial en este sistema especial, entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022, serán los siguientes:

a) El tipo de cotización por desempleo será del 6,05 del que el 5 por ciento será a cargo del empleador y el 1,05 por ciento a cargo del empleado.

b) El tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial será de 0,2 a cargo exclusivo del empleador.

4. Las cuotas por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial exigibles en el año 2022, resultantes de la aplicación de las bases y tipos de cotización a que se refieren los apartados anteriores, que no puedan ser incluidas en las liquidaciones mensuales de cuotas del Sistema Especial para Empleados de Hogar efectuadas por la Tesorería General de la Seguridad Social, serán liquidadas sin recargo alguno, una vez se disponga de los datos, programas y aplicaciones necesarios para su determinación, y se ingresarán mediante el sistema de domiciliación en cuenta a que se refiere la disposición adicional octava del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

En el supuesto en que, en la fecha de la situación legal de desempleo, las cotizaciones a que se refiere el apartado anterior aún se encontraran pendientes de liquidación por la Tesorería General de la Seguridad Social, se considerarán efectivamente realizadas a los efectos previstos en el artículo 165.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad

Social, sin perjuicio de la comprobación posterior sobre su ingreso por la entidad gestora de la prestación por desempleo.

Disposición transitoria tercera. *Mantenimiento de los beneficios por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas.*

Las bonificaciones por la contratación de personas cuidadoras en familias numerosas que se estuvieran aplicando el 1 de abril de 2024, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, así como las bonificaciones a que se tenga derecho por los contratos celebrados a partir de dicha fecha al amparo de lo establecido en la disposición adicional tercera bis del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, mantendrán su vigencia hasta la fecha de efectos de la baja de las personas cuidadoras que den derecho a las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Tales bonificaciones serán incompatibles con la reducción en la cotización establecida en el párrafo primero del apartado 1 de la disposición adicional primera de este real decreto-ley, así como con las bonificaciones establecidas en el apartado 2 de dicha disposición adicional.

Disposición transitoria cuarta. *Plazos extraordinarios en la gestión de ayudas al transporte público.*

1. Se concede un plazo extraordinario de 10 días, a contar desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, para que las entidades locales que deseen solicitar las ayudas reguladas en los artículos 2 al 9 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, puedan presentar su solicitud. Las entidades locales que presenten su solicitud en este plazo extraordinario deberán comprometerse a implantar una reducción del precio de los abonos de transporte y títulos multiviaje, excluido el billete de ida y vuelta, de los servicios de transporte terrestre de su competencia, en un porcentaje mínimo de un 30 % respecto al vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 11/2022, para el periodo comprendido entre la fecha de presentación de la solicitud y el 31 de diciembre de 2022; o comunicar desde qué fecha han iniciado esta reducción de precio, comprometiéndose a mantenerla hasta el 31 de diciembre de 2022. El resto de documentación requerida será la establecida por la Orden Ministerial emitida en desarrollo del apartado 1 del artículo 5 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio.

La cuantía de la ayuda que corresponda a estos solicitantes de acuerdo con la metodología a la que se refiere el apartado 4 del artículo 4 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, se ajustará proporcionalmente a los días en los que realmente se haya producido la reducción del precio de los títulos de transporte respecto del plazo íntegro contemplado en el artículo 3 del Real Decreto-ley 11/2022.

2. Se concede un plazo extraordinario de 10 días desde la entrada en vigor de este real decreto-ley para la presentación del escrito a que hace referencia el apartado 6 del artículo 10 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por parte de las administraciones autonómicas que ostenten convenio o contrato con Renfe Viajeros SME SA para la prestación de servicios regulares, no turísticos, sobre la Red Ferroviaria de Interés General.

3. Se concede un plazo extraordinario de 10 días desde la entrada en vigor de este real decreto-ley para la presentación de la declaración responsable a que hace referencia el apartado 8 del artículo 10 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por parte de los consorcios de transporte o entidades públicas que gestionen el transporte metropolitano. La declaración deberá certificar que, desde el 1 de septiembre de 2022, y hasta la fecha de su firma, se ha utilizado la cantidad estimada que les correspondería abonar a Renfe por ese periodo para reducir el precio de los títulos multimodales integrados en los que participan servicios de Cercanías de Renfe; y que se comprometen expresamente a mantener la medida hasta el 31 de diciembre de 2022.

Disposición transitoria quinta. *Títulos multiviaje de los servicios AVANT entre Ourense y A Coruña y Madrid-Salamanca.*

Los usuarios de títulos multiviaje de los servicios AVANT entre Ourense y A Coruña, así como entre las paradas intermedias, y en el Origen/Destino Madrid-Salamanca que hayan

sido vendidos con un 50 % de descuento entre el 1 de septiembre de 2022 y la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, tendrán derecho a la devolución de los importes abonados como consecuencia de la aplicación de lo establecido en el apartado 2 del artículo 10 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio.

Por otro lado, para los títulos multiviaje vendidos con anterioridad a la entrada en vigor del descuento recogido en el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, y que se utilicen entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2022 se podrá solicitar la devolución del 100 % de cada viaje realizado en ese periodo en los canales de posventa de Renfe Viajeros SME, SA.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en este real decreto-ley y, en particular, las siguientes:

a) La disposición adicional vigésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

b) El artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, y el artículo 5 del Reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, aprobado por el Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre.

c) El artículo 34 bis del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

Se modifica la disposición adicional quinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional quinta. *Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP.*

1. La Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.1.a), tendrá como finalidad la promoción de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de la gestión y el fomento de acciones de información, asistencia técnica, formación e impulso del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

A la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, le corresponde la gestión de las acciones ordinarias de impulso de la prevención de riesgos laborales de ámbito estatal, cuyo importe será del 33 % del presupuesto total de las mismas, y en las ciudades de Ceuta y Melilla, así como todas las acciones que se deriven de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. La Fundación quedará adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su Patronato se conformará por una mayoría de representantes de la Administración General del Estado, y se integrará asimismo por las restantes administraciones y organizaciones presentes en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. En garantía del cumplimiento de los objetivos señalados en el apartado 1, se observarán las siguientes reglas:

a) Las acciones, tanto de la Fundación como de los correspondientes órganos de las comunidades autónomas, se financiarán con cargo al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.

Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación y de los correspondientes órganos de las comunidades autónomas, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones determinará anualmente la cuantía del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social que se destinará a la realización de las acciones de impulso de la prevención de riesgos laborales, conforme a los criterios que se establezcan reglamentariamente.

La Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que se determinen reglamentariamente, transferirá con carácter anual al Ministerio de Trabajo y Economía Social, con cargo al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, los créditos destinados a la realización de las acciones señaladas en el párrafo anterior, correspondiendo al Ministerio de Trabajo y Economía Social efectuar la procedente dotación a la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, así como las transferencias a los órganos competentes de las comunidades autónomas. En relación con las comunidades autónomas, las transferencias tendrán carácter finalista y los créditos recibidos se regirán por lo previsto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo previsto en el párrafo anterior, aprobará las bases reguladoras de todas las subvenciones, para lo cual tendrá en consideración las observaciones y necesidades manifestadas por cada comunidad autónoma.

En relación con las acciones ordinarias de ámbito estatal, las correspondientes a las ciudades de Ceuta y Melilla y las que se deriven de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponderá al Ministerio de Trabajo y Economía Social, asimismo, la autorización previa de la concesión, las funciones derivadas de la exigencia del reintegro y de la imposición de sanciones, las de control y las demás que comporten el ejercicio de potestades administrativas.

b) La distribución de los créditos presupuestarios para la planificación, desarrollo y financiación de acciones de ámbito territorial autonómico se realizará a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Anualmente, el Patronato de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, propondrá al Ministerio de Trabajo y Economía Social la distribución territorial de estos créditos, para lo cual tendrá en consideración la población ocupada, el tamaño de las empresas, los índices de siniestralidad laboral o cualesquiera otros parámetros de cuantificación objetiva.

c) De acuerdo con el reparto competencial previsto en el texto constitucional y en los estatutos de autonomía, la gestión de las acciones que sean competencia de las comunidades autónomas se realizará a través de los instrumentos, organismos y centros directivos que estas determinen, debiendo garantizarse, en cualquier caso, la participación de los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal y de comunidad autónoma en el seguimiento de las acciones, la calidad de estas y el cumplimiento de los objetivos previstos.

d) La Comisión Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo propondrá orientaciones materiales tanto al Ministerio de Trabajo y Economía Social como a las comunidades autónomas, para la elaboración y aprobación de las correspondientes convocatorias de subvenciones en sus respectivos ámbitos competenciales.

4. La calidad, eficacia y efectividad de las acciones reguladas en la presente disposición se garantizará mediante su desarrollo por las organizaciones a las que se refiere el artículo 12, por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en su ámbito sectorial correspondiente, así como por las fundaciones u otras entidades constituidas por estas y aquellas para la consecución de cualquiera de sus fines.».

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma.*

El Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifican los apartados 4 y 5 y se añaden los apartados 6 y 7 en el artículo 4, con la siguiente redacción:

«4. Los importes que, con cargo a las aplicaciones presupuestarias especificadas anteriormente, correspondan a cada uno de los beneficiarios, se asignarán con arreglo a criterios objetivos de demanda, de oferta o de población que se determinen en la metodología que se aprobará por Orden Ministerial de la persona titular del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana antes del 15 de julio de 2022, y que será publicada en la Sede Electrónica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Las transferencias deberán materializarse a favor de aquéllas a partir del último trimestre del año 2022.

El importe total de las ayudas no podrá superar el presupuesto total disponible. En el caso de que el importe total resultante de la aplicación de los criterios de asignación fuera superior, la cuantía de la ayuda correspondiente a cada beneficiario podrá ser modificada mediante prorrateo en función del número de solicitudes recibidas. Si el importe resultante fuera inferior al presupuesto total disponible, y en todo caso tras haber aplicado el procedimiento del siguiente apartado si hubiese resultado necesario, la cuantía de las ayudas podrá ser incrementada proporcionalmente hasta agotar el crédito disponible, sin que se supere en ningún caso un 10 % de la ayuda que les hubiera correspondido inicialmente.

5. En caso de que sea necesario elevar la cuantía aprobada en cualquiera de las dos aplicaciones presupuestarias para incrementar la financiación requerida a la vista de las solicitudes presentadas, y al mismo tiempo existiera un saldo sobrante en la otra aplicación, se podrán reajustar las cuantías de las aplicaciones entre sí mediante la correspondiente transferencia de crédito, sin que sea de aplicación la restricción del apartado c) del artículo 52 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.»

«6. En reconocimiento del hecho insular, y sin perjuicio de las cantidades que resulten de la aplicación de la metodología a la que hace referencia el apartado 4 de este artículo, la Comunidad Autónoma de les Illes Balears será beneficiaria de una ayuda adicional por importe de 2,2 millones de euros siempre que, en el plazo de 10 días desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, presente en la Sede Electrónica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, un certificado firmado por el Consejero con competencias en transporte que acredite que, a los efectos de la convocatoria de ayudas reguladas por esta Sección, desde el 1 de septiembre de 2022 y hasta la fecha de firma del certificado, se ha implantado una bonificación del 100% en el precio de los abonos de transporte y títulos multiviaje de los servicios ferroviarios de la isla de Mallorca, así como un descuento mínimo del 50% en el precio de los abonos de transporte y títulos multiviaje del transporte público colectivo terrestre de las islas de Menorca, Ibiza y Formentera; y que existe el compromiso de mantener ambas medidas hasta el 31 de diciembre de 2022.

La concesión de esta ayuda adicional se llevará a cabo en la misma resolución del titular de la Dirección General de Transporte Terrestre en la que se otorguen las ayudas reguladas en esta Sección. Con estas ayudas, la Comunidad Autónoma procederá a compensar proporcionalmente a las administraciones gestoras o empresas gestoras de los servicios de transporte terrestre colectivo correspondientes.

7. En reconocimiento del hecho insular, de acuerdo a lo establecido en artículo 8 de la ley 19/1994, de 6 de julio, de modificación del Régimen Económico y Fiscal de Canarias y sin perjuicio de las cantidades que resulten de la aplicación de la metodología a la que hace referencia el apartado 4 de este artículo, la Comunidad Autónoma de Canarias será beneficiaria de una ayuda adicional por importe de 6 millones de euros, siempre que, en el plazo de 10 días desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, presente en la Sede Electrónica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, un certificado firmado por el Consejero con competencias en transporte, que acredite que, a los efectos de la convocatoria de ayudas regulada por esta Sección, desde el 1 de septiembre de 2022 y hasta la fecha de firma del certificado, se ha implantado un descuento mínimo del 50% en el precio de los abonos de transporte y títulos multiviaje del transporte público colectivo terrestre de las islas; y que existe el compromiso de mantener la medida hasta el 31

de diciembre de 2022. La presentación de este documento deberá ir acompañada del resto de documentación requerida a las Comunidades Autónomas que establece la Orden Ministerial prevista en el apartado 1 del artículo 5, que sea aplicable a este expediente concreto.

La concesión de esta ayuda adicional se llevará a cabo en la misma resolución del titular de la Dirección General de Transporte Terrestre en la que se otorguen las ayudas reguladas en esta Sección. Con esta ayuda, la Comunidad Autónoma procederá a compensar proporcionalmente a las administraciones gestoras o empresas gestoras de los servicios de transporte terrestre colectivo correspondientes.

En el caso de que la ayuda estatal prevista en este apartado no fuera suficiente para cubrir la reducción de ingresos de los operadores de transporte derivada de la implantación de la ayuda, el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana impulsará las medidas oportunas para proceder en el ejercicio 2023 a la liquidación de la diferencia entre el importe inicialmente previsto y el coste real de la reducción de ingresos de los operadores de transporte debidamente certificada por el Consejero con competencias en transporte.»

Dos. Se modifica el apartado 1 del artículo 5, que queda redactado del siguiente modo:

«1. Los posibles beneficiarios a los que hace referencia el artículo 3 presentarán su solicitud en la Sede Electrónica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, rellenando el formulario electrónico que a tal efecto se ponga a su disposición y en el que, necesariamente, deberá figurar la cuenta bancaria en la que deseen que se les realice el abono. La solicitud deberá incluir en todo caso el documento que acredite el compromiso de reducción del precio de los billetes a los que hace referencia el artículo 3, y que deberá cumplir los requisitos que se establezcan por Orden Ministerial de la persona titular del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. El plazo de presentación del formulario finalizará el 31 de julio de 2022, pudiéndose ampliar este plazo por Resolución de la persona titular de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Asimismo, por Resolución de la persona titular de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana podrá otorgarse un plazo extraordinario para la presentación de solicitudes.»

Tres. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 10, que queda redactado del siguiente modo:

«2. Renfe Viajeros SME, SA, creará un título multiviaje para cada origen-destino de los servicios ferroviarios de Media distancia que se presten tanto por la red de ancho convencional y el Madrid-Salamanca como por la de ancho métrico declarados como obligación de servicio público por las administraciones competentes, incluyendo los servicios AVANT entre Ourense y A Coruña que se prestan sobre la red de ancho convencional, que tendrá vigencia desde el 1 de septiembre de 2022 al 31 de diciembre de 2022, y que será gratuito para los usuarios, sin perjuicio de las condiciones que serán establecidas por resolución de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, tal y como se indica en el apartado 7 del presente artículo.

3. Todos los títulos multiviaje de los servicios ferroviarios de AVANT, declarados como obligación de servicio público, excepto los servicios entre Ourense y A Coruña y Madrid-Salamanca, que se regularán por lo recogido en el apartado 2 de este artículo, podrán beneficiarse de la aplicación de un descuento del 50 %, para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, con las condiciones que serán establecidas por resolución de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, tal y como se indica en el apartado 7 del presente artículo. Quedan excluidos de la aplicación del presente apartado los títulos de ida y vuelta.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.*

Se modifica la disposición final novena del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, que queda redactada como sigue:

«Disposición final novena. *Adaptación normativa.*

No obstante lo dispuesto en la disposición derogatoria única, las administraciones públicas competentes dispondrán de un plazo de dos años, a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto, para realizar las adaptaciones que resulten necesarias de la normativa de cada uno de los programas comunes de activación para el empleo previstos en el mismo.»

Disposición final cuarta. *Salvaguarda de rango de disposiciones reglamentarias.*

Las previsiones incluidas en normas reglamentarias que son objeto de modificación, por este real decreto-ley, podrán ser modificadas por normas del rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

Disposición final quinta. *Títulos competenciales.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, así como de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, respectivamente.

Asimismo, las disposiciones transitorias cuarta y quinta, así como la disposición final segunda se dictan al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.13.^a y 21.^a de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y de ferrocarriles y transportes terrestres que transcurran por el territorio de más de una Comunidad Autónoma.

Disposición final sexta. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto-ley.
2. El Gobierno deberá aprobar, en el plazo de seis meses desde la publicación de este real decreto-ley, el desarrollo reglamentario de la disposición adicional decimioctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

1. El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con las excepciones que se indican en los apartados siguientes.
2. La modificación normativa efectuada por el artículo sexto, así como las letras a) y c) de la disposición derogatoria única, en las que se prevé la derogación de la disposición adicional vigésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y la derogación del artículo 34 bis del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, surtirán efectos desde el día 1 de enero de 2023.
3. El apartado 1 de la disposición adicional primera entrará en vigor el día 1 de octubre de 2022.
4. Lo dispuesto en los apartados 2 y 3 y el párrafo segundo del apartado 4 de la disposición adicional primera, producirán efectos cuando entre en vigor el desarrollo reglamentario previsto en los citados preceptos.

Dado en Madrid, el 6 de septiembre de 2022.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN

Información relacionada

- El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, ha sido convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados, publicado por Resolución de 29 de septiembre de 2022. [Ref. BOE-A-2022-16190](#)

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.



LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

Ministerio de Trabajo y Economía Social
«BOE» núm. 220, de 11 de septiembre de 2024
Referencia: BOE-A-2024-18182

ÍNDICE

<i>Preámbulo</i>	3
<i>Artículos</i>	6
Artículo 1. Objeto y finalidad.	6
Artículo 2. Derecho a la protección de los riesgos laborales en el empleo del hogar familiar.	7
Artículo 3. Evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico.	7
Artículo 4. Equipos de trabajo y equipos de protección individual.	7
Artículo 5. Información, participación y formación de las personas trabajadoras.	8
Artículo 6. Riesgo grave e inminente.	8
Artículo 7. Organización de la actividad preventiva.	9
Artículo 8. Vigilancia de la salud.	9
<i>Disposiciones adicionales</i>	10
Disposición adicional primera. Herramienta gratuita de evaluación de riesgos.	10
Disposición adicional segunda. Prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico.	10
Disposición adicional tercera. Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico.	10
Disposición adicional cuarta. Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.	10
Disposición adicional quinta. Formación en materia preventiva con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal y apoyo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo F.S.P..	11

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Disposición adicional sexta. Realización de reconocimientos médicos por el Sistema Nacional de Salud.	11
Disposición adicional séptima. No incremento del gasto público.	11
<i>Disposiciones finales</i>	11
Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.	11
Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.	12
Disposición final tercera. Título competencial.	13
Disposición final cuarta. Habilitación normativa.	13
Disposición final quinta. Entrada en vigor.	13

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: sin modificaciones

I

El trabajo de las personas empleadas de hogar ha sido históricamente objeto de un tratamiento normativo muy degradado y claramente discriminatorio, que no era sino el fiel reflejo de la valoración que desde los poderes públicos se hacía de esta actividad entendida como subalterna y de escaso valor económico. Esta valoración, por otra parte, forma parte intrínseca del hecho de que se trata de una actividad casi completamente feminizada. Un trabajo sin ciudadanía que minusvaloraba los cuidados y ahondaba en la discriminación de la mujer en el trabajo sin reparar en que los cuidados y quienes los prestan son parte decisiva de nuestra sociedad.

La utilización de la técnica de regulación propia de una relación laboral de carácter especial y separada de la general contemplada en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, no ha servido solo para determinar las peculiaridades de esta forma de trabajo sino que, a diferencia de la mayoría del resto de supuestos con regulación especial, ha servido para determinar un estatuto mucho menos protector de las personas trabajadoras que desarrollan esta actividad. Las formas de contratación y extinción, el tiempo de trabajo y las condiciones que se les ofrecía presentaban características que iban más allá de la mera especialidad para convertirse en regulaciones abiertamente opuestas al derecho a la igualdad y a la no discriminación. A ello se añadían, además, las peculiares condiciones en materia de protección social, que excluían de importantes ámbitos de la acción protectora de la seguridad social a este colectivo.

La legislatura anterior ha supuesto un punto de inflexión en el tratamiento de esta situación absolutamente injusta e injustificada, abordando un proceso de renovación normativa que supone literalmente el reconocimiento de la ciudadanía laboral de las personas trabajadoras del servicio doméstico. Ello se ha manifestado en una intensa actividad de ratificación de convenios de la OIT, incorporando de manera prioritaria el Convenio número 189, sobre condiciones relativas al trabajo decente para las personas trabajadoras domésticas. Esta ratificación, así como la existencia de relevantes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de Unión Europea, ha acompañado un proceso sin precedentes de reversión del conjunto de la normativa del trabajo doméstico.

En primer lugar, mediante la modificación por vía de urgencia de algunos de los aspectos más lesivos de la regulación de la relación laboral especial del trabajo doméstico, singularmente el despido, pero sobre todo la completa equiparación de la protección social de estas personas trabajadoras, incorporando de manera expresa y permanente –con el precedente de la protección especial y extraordinaria que se estableció durante la pandemia de la COVID-19– a estas personas a la protección por desempleo.

En segundo lugar, y tal y como se comprometió en el propio 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, se aborda el proceso de mejora de la protección de la salud y la mejora de las condiciones de trabajo de las personas empleadas de hogar, estableciendo una normativa protectora específica armonizada con la normativa general de prevención de riesgos. Se trata de un paso decisivo que sitúa a nuestro país en la vanguardia normativa en materia de prevención de riesgos laborales de las empleadas de hogar.

II

El día 9 de septiembre de 2022 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, con el fin de armonizar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar con las de las restantes personas trabajadoras por cuenta ajena. Se pretendía así eliminar las diferencias de trato no justificadas por la peculiaridad de esta actividad y cuya persistencia estaba

vinculada a la histórica infravaloración de este trabajo. De este modo, se avanzaba en la consecución de la equiparación del régimen jurídico de esta relación laboral especial con la común, continuando con la labor iniciada en 2011 con la aprobación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, y la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Con este objetivo, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, ponía fin a la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconociendo su derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta novedad suponía dejar atrás el deber de la persona empleadora de cuidar de que el trabajo se realizase en condiciones de seguridad y salud, deber genérico sin definir que no ofrecía suficientes garantías para su adecuado cumplimiento. Sin embargo, las peculiaridades de este tipo de actividad laboral derivadas, entre otras, de la falta de entidad empresarial de la persona empleadora, del ámbito privado donde se prestan los servicios y de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras, debían ser tenidas en cuenta a la hora de definir este derecho. Por ello, en aras de articular el derecho a la seguridad y salud de estas personas trabajadoras con los factores característicos de esta relación laboral de carácter especial, se hacía necesario delimitar los términos y garantías en que se reconocía este derecho, delegando la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre –disposición introducida por el citado Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre– este cometido a la norma reglamentaria. En cumplimiento de este mandato la norma concreta el elenco de derechos de las personas trabajadoras del hogar familiar y de los correlativos deberes de las personas empleadoras otorgando la seguridad jurídica necesaria para su efectividad.

Además, el impacto de esta norma excede al ámbito de la prevención de riesgos laborales, alcanzando al derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. El avance en los derechos reconocidos a este colectivo constituye una cuestión de justicia social al ser una profesión altamente feminizada. Se siguen así los criterios generales de actuación de los poderes públicos fijados en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y, concretamente, la integración del principio de igualdad de trato en la política laboral con el fin de evitar la segregación laboral y potenciar el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. Se contribuye asimismo a visibilizar las enfermedades profesionales que aquejan a las personas trabajadoras del hogar familiar y que, hasta el momento, y como consecuencia de la inexistencia de un derecho a la vigilancia de salud en el ámbito laboral se enfrentaban a mayores dificultades que el resto de las personas trabajadoras para su reconocimiento.

De otro lado, con la aprobación de esta norma, España da debido cumplimiento a los compromisos asumidos con la ratificación del Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre condiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos (citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011), cuya entrada en vigor se produjo el 29 de febrero de 2024. La definición del contenido del derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo recogida en esta norma cumple con la obligación del artículo 13 del citado convenio, consistente en adoptar medidas para asegurar la seguridad y salud en el trabajo de este colectivo. Asimismo, atiende el deber contenido en el artículo 5 del convenio de adoptar medidas para asegurar una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

III

En el caso concreto de los de servicios de ayuda a domicilio, las especiales características de esta actividad, que implica su desarrollo en domicilios privados, requieren una especificación del alcance de la acción preventiva y, en particular, del modo en que esta debe recoger todas las condiciones de trabajo de los servicios de ayuda a domicilio.

En todo caso, el hecho de que los diferentes domicilios donde se prestan los servicios constituyan una esfera aparentemente alejada del control que puede ejercer la empresa requiere que se efectúe un desarrollo normativo que determine el alcance de las obligaciones preventivas. Específicamente, es necesario que, a efectos de que se produzca

la adecuada evaluación de riesgos laborales exigida para todo trabajo, las personas encargadas de la realización de dichas evaluaciones efectúen visitas presenciales a los domicilios donde se lleva a cabo la actividad de cuidado, todo ello en cumplimiento de la Directiva 89/391, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Por otra parte, también resulta imperativo atender a las situaciones en las que, como consecuencia de la evaluación, resulte aconsejable como acción preventiva más adecuada la adopción de medidas en el domicilio, especialmente en relación con el consentimiento de la persona titular de aquel.

IV

El real decreto se articula en ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales.

La parte dispositiva comienza con un articulado dedicado a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. El artículo 1 explicita su objeto y finalidad. Su artículo 2 concreta el derecho de protección de los riesgos laborales, enumerando los derechos específicos en que se manifiesta este. Prosigue el artículo 3 definiendo las obligaciones de la persona empleadora relativas a la evaluación de riesgos y a las medidas preventivas derivadas de la misma y establece la aplicabilidad de los artículos 25, 26, 27, 28.1 y 2 y 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Continúa su artículo 4 definiendo el deber de entrega de equipos de protección individual y equipos de trabajo adecuados. El artículo 5 delimita los derechos de formación, información y participación de las personas trabajadoras. Prosigue el artículo 6 detallando el derecho de las personas trabajadoras y el deber de las personas empleadoras relativos a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente. El artículo 7 regula el modo en que se puede llevar a cabo la organización preventiva y, finalmente, el artículo 8 desarrolla el derecho de las personas trabajadoras de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la vigilancia de la salud.

En cuanto a la disposición adicional primera, encomienda al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la puesta en marcha de una herramienta para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas de las personas empleadoras.

La disposición adicional segunda reconoce el derecho a la protección frente a la violencia y acoso en el empleo doméstico, especificando su contenido, y encarga al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la elaboración de un protocolo para su prevención.

En virtud de la disposición adicional tercera, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe elaborar una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico.

La disposición adicional cuarta aclara que el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales no será de aplicación a las personas empleadas de hogar.

La disposición adicional quinta determina que las acciones formativas serán financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal y desarrolladas en el marco de las actividades formativas por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, F.S.P.

Por su parte, la disposición adicional sexta encomienda al Sistema Nacional de Salud la realización gratuita de los reconocimientos médicos voluntarios para las personas trabajadoras empleadas del hogar.

La disposición adicional séptima asegura que la aplicación de este real decreto se hará sin aumento de coste de funcionamiento de los respectivos órganos directivos y no supondrá incremento de gasto público.

La disposición final primera modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, introduciendo una disposición adicional decimotercera, que establece las obligaciones de las empresas con personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio. Se especifica su ámbito de aplicación, las peculiaridades y contenido de la evaluación de riesgos, así como el consentimiento de la persona titular del domicilio para la adopción de determinadas medidas preventivas.

La disposición final segunda actualiza el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, en lo relativo a la **no aplicación del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.**

Por último, las disposiciones finales, tercera, cuarta y quinta se refieren, respectivamente, al título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor.

V

El real decreto desarrolla la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, para configurar el régimen preventivo de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como las obligaciones recogidas en dicha ley para introducir aquellas precisiones de las mismas que son necesarias en el sector de la ayuda a domicilio.

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las obligaciones legales derivadas de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. **Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse.** Además, cumple con el principio de transparencia ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. En su elaboración se ha instrumentado la amplia participación de los sectores implicados a través de los trámites de consulta y de audiencia e información públicas han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como las comunidades autónomas y ha sido sometido a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el de la meta 5.1, cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Este real decreto ha sido sometido a los trámites de consulta pública previa e información y audiencia públicas y en su elaboración han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como las comunidades autónomas y ha sido sometido a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 10 de septiembre de 2024,

DISPONGO:

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*

1. Este real decreto tiene por **objeto regular la protección de la seguridad** y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Con la finalidad de garantizar que la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras esté adaptada a las características específicas del trabajo doméstico, la **prevención de los riesgos laborales** de la relación especial del servicio del hogar familiar se regirá por lo previsto exclusivamente en esta norma.

3. A los efectos de lo previsto en esta norma serán de aplicación las definiciones de «prevención», «riesgo laboral», «daños derivados del trabajo» y «riesgo laboral grave e inminente» contenidas en el artículo 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 2. *Derecho a la protección de los riesgos laborales en el empleo del hogar familiar.*

1. **Las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.**

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la persona empleadora de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, en los términos previstos por este real decreto.

Los derechos de información, formación y participación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la norma, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. Las obligaciones de las personas trabajadoras establecidas en este real decreto, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a personas trabajadoras o a la persona en quien delegue la persona empleadora conforme al artículo 7.2 y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones de la persona empleadora, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

3. **El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras.**

4. Las personas empleadoras podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico.

Artículo 3. *Evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico.*

1. **La persona empleadora deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que prestan servicios en el servicio del hogar familiar, teniendo en cuenta, con carácter general, las características de la actividad y de las personas empleadas.**

2. La evaluación de riesgos será **actualizada con la periodicidad** que en ella se determine y, en todo caso, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido.

3. Si los resultados de la evaluación prevista en este artículo pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la persona empleadora adoptará las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, **documentándolas por escrito con la fecha concreta de su adopción. Se entregará una copia de dicha documentación a la persona trabajadora para informarla de las medidas adoptadas.**

Las medidas preventivas deberán ser modificadas cuando se aprecie por la persona empleadora, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado 2 o de la información que a tal efecto le traslade la persona trabajadora, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

4. Las previsiones recogidas en los artículos 25, 26, 27, 28.1 y 2 y 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, resultarán de aplicación a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

Artículo 4. *Equipos de trabajo y equipos de protección individual.*

1. **La persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura.**

2. Cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo, la persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar aquellos equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones, según se determine en la evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos determinará las tareas en las que deban emplearse equipos de protección individual y precisará, para cada una, las características que deben tener dichos equipos y los riesgos que motivan su uso.

La persona empleadora proporcionará los equipos de protección individual gratuitamente a las personas trabajadoras, reponiéndolos cuando resulte preciso y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura, velando por su efectivo uso.

Artículo 5. *Información, participación y formación de las personas trabajadoras.*

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 2, la persona empleadora deberá asegurarse de que las personas trabajadoras tienen a su disposición toda la información necesaria en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan.
- b) Las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. Las personas empleadoras deberán permitir la participación de las personas trabajadoras en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el servicio del hogar familiar.

Las personas trabajadoras, asimismo, tendrán derecho a efectuar propuestas a la persona empleadora dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir una formación en materia preventiva en el momento de su contratación. Dicha formación será única, aunque presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras y deberá estar centrada en los riesgos asociados a la realización de las tareas del hogar. En el supuesto de que aquellas entrañen riesgos excepcionales en alguno de los domicilios en los que se trabaje se deberá impartir una formación complementaria que correrá a cargo de la persona empleadora.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado.

Las actividades de formación en materia preventiva previstas en este apartado, salvo las que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales, se desarrollarán a través de la plataforma formativa prevista en la disposición adicional quinta.

Artículo 6. *Riesgo grave e inminente.*

1. Cuando las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la persona empleadora estará obligada a:

- a) Informar lo antes posible a las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio. En este supuesto no podrá exigirse a las personas trabajadoras que reanuden su actividad mientras persista el peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, así como a abandonar el domicilio si fuera necesario. Esta decisión deberá ser comunicada inmediatamente a la persona empleadora.

Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de estas medidas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 7. *Organización de la actividad preventiva.*

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la persona empleadora asumirá personalmente dicha actividad, designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, o concertará dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

2. La persona empleadora podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1 siempre que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que deba desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o bien la capacidad suficiente para utilizar correctamente la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera.

La persona empleadora que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluida aquella que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no pueda asumir directamente las obligaciones previstas en el apartado primero podrá delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar directo. La persona en quien se delegue deberá reunir los requisitos previstos en el párrafo anterior.

Esta delegación, su justificación, su aceptación expresa por ambas partes y la acreditación del cumplimiento de los requisitos por la persona delegada deberán constar por escrito. La delegación no podrá ser objeto de contraprestación económica y la persona empleadora deberá informar de ella a las personas trabajadoras.

3. Las personas trabajadoras designadas deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta las características del domicilio, así como los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras y su distribución en el mismo.

Las personas trabajadoras a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

Para la realización de la actividad de prevención, la persona empleadora deberá facilitar a las personas trabajadoras designadas el acceso a la información y documentación resultante del cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 3 a 6.

Las personas trabajadoras designadas no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en el domicilio. En ejercicio de esta función gozarán, en particular, de las garantías que, para los representantes de las personas trabajadoras, establecen el artículo 68.a), b) y c) y el artículo 56.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Las personas trabajadoras a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa al hogar familiar a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

4. Se entenderá como servicio de prevención ajeno aquel que cumpla los requisitos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en su normativa de desarrollo.

Para el ejercicio de sus funciones, la persona empleadora deberá facilitar a dicho servicio de prevención el acceso a la información y documentación a que se refiere el párrafo 3 del apartado anterior.

Artículo 8. *Vigilancia de la salud.*

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la vigilancia de su estado de salud, que será responsabilidad de la persona empleadora.

2. Esta vigilancia podrá incluir la realización de un reconocimiento médico adecuado que tenga en cuenta todos los riesgos a los que la persona trabajadora pueda quedar expuesta, según se hayan identificado en la evaluación de riesgos.

El reconocimiento médico, adecuado y voluntario, podrá ser único por cada persona trabajadora, aun cuando preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras. Para ello, las personas empleadoras deberán acreditar que las personas trabajadoras a su servicio cuentan con dicho reconocimiento.

El reconocimiento médico se realizará, al menos, con una periodicidad trienal, a no ser que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o sea necesario actualizar el reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo.

3. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento y se realizará con las debidas garantías de respeto a su intimidad.

Disposición adicional primera. *Herramienta gratuita de evaluación de riesgos.*

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo de diez meses desde la publicación de esta norma, elaborará y pondrá a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, una herramienta que facilite el cumplimiento de las obligaciones referidas en los artículos 3, 4 y 5, cuando las personas empleadoras asuman directamente la actividad preventiva o la deleguen en los términos previstos en el artículo 7.2, así como, en su caso, cuando se opte por la designación de una o varias personas trabajadoras que cuenten con la capacidad necesaria de conformidad con el artículo 7.3.

Disposición adicional segunda. *Prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico.*

1. Las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar tienen derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.

2. El abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora no podrá considerarse dimisión ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato en virtud del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, de conformidad con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

3. En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar.

Este protocolo deberá incluirse dentro de la información a que hace referencia el artículo 5.1, será publicado en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad y estará a disposición de personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición adicional tercera. *Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico.*

1. En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar.

2. Esta guía técnica será publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estará a disposición de personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición adicional cuarta. *Recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.*

No será de aplicación a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional a que se refiere el artículo 164 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, de conformidad con el artículo 3.2 del Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre.

Disposición adicional quinta. *Formación en materia preventiva con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal y apoyo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo F.S.P.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 25.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, las actividades de formación en materia preventiva previstas en el artículo 5.3, salvo las que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales, se desarrollarán a través de una plataforma formativa cuya gestión corresponderá a la Fundación Estatal para la formación en el Empleo (Fundae). Estas actividades de formación deberán contemplar un proceso de autoevaluación y serán certificables, todo ello en los términos que se establezcan mediante resolución del Servicio Público de Empleo Estatal que habrá de dictarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma.

Disposición adicional sexta. *Realización de reconocimientos médicos por el Sistema Nacional de Salud.*

El Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos previstos en el artículo 8 en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, en los términos del artículo 8 del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

Disposición adicional séptima. *No incremento del gasto público.*

La aplicación de este real decreto se hará sin aumento de coste de funcionamiento de los respectivos órganos directivos y no supondrá incremento de gasto público.

Disposición final primera. *Modificación del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.*

Se incorpora una nueva disposición adicional decimotercera al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, con el siguiente contenido:

«Disposición adicional decimotercera. *Servicios de ayuda a domicilio.*

1. Los servicios de ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia, consistentes en la atención de las necesidades del hogar y los cuidados personales, tal y como se indica en el artículo 15 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, y de atención a las necesidades de su vida cotidiana, que sean prestados por personas empleadas por empresas en régimen de contratación directa o como consecuencia de la concesión de la prestación del servicio por parte de una entidad pública en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia regulado en el título I de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, deberán cumplir con las especialidades descritas en los siguientes apartados de esta disposición adicional, además de con el resto de las obligaciones establecidas en materia preventiva.

También se incluyen los servicios llevados a cabo en el domicilio en el marco de otras actuaciones relativas al respiro familiar, la intervención y el apoyo familiar, la intervención y protección de los menores, o la prevención o inclusión social, definidas en la normativa de aplicación.

2. En la realización de la evaluación de riesgos, se deberán observar las siguientes normas:

a) En aplicación del artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las empresas que empleen a personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio deberán efectuar una evaluación completa de los riesgos laborales que afectan a las personas trabajadoras en el desarrollo de sus tareas.

Asimismo, en atención a lo recogido en el artículo 4.7.º de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se entenderá que las características del domicilio de la persona dependiente, en su dimensión de medio físico donde tienen lugar las tareas que la persona trabajadora debe desarrollar, se incorporan como condiciones de trabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

b) En aplicación de lo anterior, el deber de protección al que se refiere el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, solo podrá entenderse cumplido cuando los riesgos a los que está expuesta la persona trabajadora sean conocidos y evaluados a través de visita presencial acreditada y efectuada a todos los domicilios en los que aquella deba prestar servicios.

3. La planificación y adopción de medidas preventivas deberán respetar las siguientes reglas:

a) La empresa estará obligada a adoptar cuantas medidas resultasen necesarias según la evaluación de riesgos, siempre que permitan garantizar un nivel de protección adecuado. Tales medidas técnicas y organizativas podrán, entre otras, consistir en la utilización de medios mecánicos para la manipulación de cargas, en una mayor dotación de personal para desarrollar las tareas, en la prolongación de los descansos entre servicios en los domicilios, o en el uso de equipos de protección individual.

Estas medidas preventivas deberán ser consultadas con las delegadas y delegados de prevención.

b) Solo cabrá la introducción de modificaciones en el domicilio cuando la empresa obtenga el consentimiento de las personas titulares del domicilio previamente a su adopción y cuando aquellas se requieran para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos.

De la solicitud de dicho consentimiento deberá informarse a la representación unitaria y a los delegados y delegadas de prevención o al Comité de Seguridad y Salud, así como, en su caso, a la entidad pública que hubiese concedido la prestación del servicio.

c) Las medidas preventivas adoptadas serán objeto de un control periódico que permita comprobar su efectividad para la prevención de los riesgos existentes, especialmente los dorsolumbares y ergonómicos. Para ello se establecerán los mecanismos adecuados que garanticen una comunicación efectiva entre la persona trabajadora y la empresa en caso de que varíen las condiciones de trabajo evaluadas. Todo ello sin perjuicio de la necesidad de volver a efectuar la evaluación de riesgos o de revisarla en los términos descritos en este reglamento.

En este proceso deberán participar las delegadas y delegados de prevención, y sobre sus resultados será informada la persona trabajadora.»

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.*

Se modifica el apartado 2 del artículo 3 del Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, del siguiente modo:

«2. No será de aplicación a las personas incluidas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional a que se refiere el artículo 164 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.»

Disposición final tercera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final cuarta. *Habilitación normativa.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

1. El real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes.

2. Las obligaciones previstas en este real decreto no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

3. Transcurrido el plazo señalado en el apartado 2, el artículo 5.3 será de aplicación a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva.

4. De igual manera, una vez transcurrido el plazo del apartado 2, el artículo 8.2 será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la disposición adicional sexta.

Dado en Madrid, el 10 de septiembre de 2024.

FELIPE R.

La Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social,
YOLANDA DÍAZ PÉREZ

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.