

# VNIVERSITAT D VALÈNCIA

FACULTAD DE DERECHO

PROGRAMA DE DOCTORADO EN DERECHO, CIENCIA POLÍTICA Y CRIMINOLOGÍA



## LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL Y RÉGIMEN DE PROTECCIÓN SOCIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR

### TESIS DOCTORAL

**PRESENTADO POR:**

**DÑA. PAULA ROMERO MIRET**

**DIRIGIDO POR:**

**DR. JESÚS GARCÍA ORTEGA**

**DRA. SARA RUANO ALBERTOS**

**VALENCIA, 2016**



## ÍNDICE

ABREVIATURAS UTILIZADAS .....	7
INTRODUCCIÓN .....	10
1. OBJETO Y FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
2. METODOLOGÍA Y FUENTES UTILIZADAS .....	13
3. ESTRUCTURA .....	16
CAPÍTULO I. SITUACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO .....	18
1. APROXIMACIÓN AL EMPLEO DOMÉSTICO .....	18
1.1. PRESENCIA CUANTITATIVA DEL TRABAJO DOMÉSTICO .....	19
1.2. APROXIMACIÓN AL PERFIL SUBJETIVO .....	27
1.3. CONDICIONES LABORALES .....	39
2. FACTORES INCIDENTES EN LA PROBLEMÁTICA DEL SECTOR .....	42
3. MEDIDAS DE ESTÍMULO Y MEJORA DEL SECTOR .....	49
3.1. MEDIDAS GENERALES .....	50
3.2. MEDIDAS RELACIONADAS CON LA REDUCCIÓN DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA .....	55
3.3. EL SISTEMA DE LOS VALES O CHEQUES SERVICIO .....	59
CAPÍTULO II. MARCO NORMATIVO .....	66
1. NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA .....	66
2. SOLUCIONES JURÍDICAS EN TORNO AL TRATAMIENTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN OTROS ESTADOS .....	73
3. EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN NUESTRO ORDENAMIENTO .....	76
3.1. LA REGULACIÓN DEL CÓDIGO CIVIL .....	77
3.2. NORMAS DESARROLLADAS DURANTE LA ETAPA DE LA REPÚBLICA .....	83
3.3. NORMAS DESARROLLADAS EN LA ETAPA DEL FRANQUISMO .....	84
3.4. EL NACIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL .....	88
3.5. ÚLTIMAS REFORMAS .....	90
CAPÍTULO III. LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR .....	94

1. ANÁLISIS DE LA ESPECIALIDAD .....	94
1.1. JUSTIFICACIÓN DE LA ESPECIALIDAD .....	96
1.2. TRASLACIÓN DE LA ESPECIALIDAD AL MARCO REGULADOR.....	101
1.3. PLANTEAMIENTOS EN TORNO A LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL .....	107
2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	109
2.1. LAS PARTES DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL .....	113
2.1.1. El trabajador doméstico .....	113
2.1.2. El empleador, el titular del hogar familiar.....	115
2.2. EXCLUSIONES.....	128
2.2.1. Exclusiones referidas a la figura del empleador .....	129
2.2.2. Otras exclusiones referidas por la norma .....	131
2.2.2.1. Cuidadores no profesionales.....	132
2.2.2.2. Relaciones laborales concertadas entre familiares .....	133
2.2.2.3. Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.....	134
2.2.2.4. Relaciones de colaboración y convivencia .....	134
2.2.2.5. Servicios domésticos junto con otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador .....	139
2.3. EL OBJETO DEL CONTRATO.....	145
2.3.1. LA PRESTACIÓN DE LA ACTIVIDAD PARA UN HOGAR FAMILIAR.....	145
2.3.2. DETERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS O ACTIVIDADES PRESTADOS PARA EL HOGAR.....	148
2.3.3. LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO .....	154
3. FUENTES REGULADORAS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL.....	161
3.1. El RD 1620/2011 Y LA APLICACIÓN SUPLETORIA DE LA NORMATIVA COMÚN .....	162
3.2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	166
3.3. LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES .....	171
4. EL CONTRATO DE TRABAJO.....	173
4.1. EL INGRESO AL TRABAJO Y LAS VÍAS DE CONTRATACIÓN .....	173
4.2. FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO .....	177
4.3. MODALIDADES Y DURACIÓN DEL CONTRATO .....	184

4.4. PERIODO DE PRUEBA.....	188
<b>5. CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL .....</b>	<b>193</b>
5.1. DERECHOS Y DEBERES .....	193
5.1.1. Derechos y deberes .....	193
5.1.2. El deber de cuidado del empleador .....	198
5.2. RETRIBUCION .....	207
5.2.1. Regulación especial en materia retributiva y problemática subyacente .....	207
5.2.2. El salario, la garantía del salario mínimo interprofesional y las limitaciones al salario en especie .....	211
5.2.3. El incremento salarial.....	219
5.2.4. Las gratificaciones extraordinarias .....	220
5.2.5. La exclusión de la aplicación del art. 33 ET .....	222
5.2.6. Modalidad de pago y documentación del salario .....	223
5.3. TIEMPO DE TRABAJO .....	224
5.3.1. Regulación especial en materia de ordenación del tiempo de trabajo y problemática subyacente.....	224
5.3.2. La regulación del tiempo de trabajo.....	227
5.3.3. Jornada de trabajo, tiempo de presencia y horas extraordinarias.....	229
5.3.4. Los periodos mínimos de descanso.....	239
5.3.5. La fijación del horario de trabajo.....	241
5.3.6. Vacaciones .....	243
5.3.7. Trabajadores menores de dieciocho años.....	244
5.3.8. Festivos y permisos.....	246
5.3.9. Tipología de la prestación de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo .....	246
5.4. CONSERVACIÓN DEL CONTRATO DE EMPLEADOS DE HOGAR .....	249
5.4.1. El cambio de la persona del empleador .....	250
5.4.2. El cambio del hogar familiar por su traslado a localidad distinta.....	252
5.4.3. La suspensión del contrato por incapacidad temporal del empleado.....	253
5.5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	255
5.5.1. Causas de extinción de la relación laboral especial .....	257

5.5.2. Remisión al art. 49 ET .....	259
5.5.3. Extinción por voluntad del empleador: el despido disciplinario y el desistimiento .....	268
5.5.4. Indemnización.....	282
<b>6. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL .....</b>	<b>284</b>
<b>CAPÍTULO IV. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR .....</b>	<b>290</b>
<b>1. LOS DIFERENTES SISTEMAS DE ASEGURAMIENTO.....</b>	<b>297</b>
1.1. CAMPO DE APLICACIÓN .....	298
1.2. EVOLUCIÓN DEL PAPEL DE LOS SUJETOS EN LOS DIFERENTES TIPOS DE ASEGURAMIENTO.....	301
1.2.1. La regulación precedente a su integración en el actual Sistema Especial .....	302
1.2.2. Sujetos responsables en el Sistema Especial.....	305
1.3. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE COTIZACIÓN .....	312
1.3.1. Modalidades previas al Sistema Especial .....	312
1.3.2. Sistema Especial .....	314
<b>2. ACCIÓN PROTECTORA.....</b>	<b>322</b>
2.1. LA EXCLUSIÓN DEL DESEMPLEO.....	324
2.2. INCAPACIDAD TEMPORAL .....	327
<b>3. VALORACIÓN DE LA INTEGRACIÓN .....</b>	<b>331</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>339</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>365</b>
1. TABLAS ESTADÍSTICAS.....	365
Tabla 1. Evolución del número de trabajadores afiliados al REEH/SEEH .....	365
Tabla 2. Ocupados por rama de actividad.....	367
Tabla 3. Comparativa afiliados al REEH/SEEH y ocupados por rama de actividad.....	368
Tabla 4. Distribución por sexos del total de afiliados al REEH/SEEH .....	369
Tabla 5. Presencia de trabajadores inmigrantes afiliados al REEH/SEEH.....	370
Tabla 6. Evolución de la contratación empleados domésticos.....	371
Tabla 7. Contratos de trabajo del servicio del hogar familiar por tipo de contrato .....	372

Tabla 8. Comparativa tramos cotización Ley 27/2011 y RD L 29/2012 .....	373
2. DOCUMENTACIÓN .....	374
2.1. Modelo de contrato de duración determinada .....	374
2.2. Modelo contrato temporal .....	376
2.3. Modelo de nómina .....	378
BIBLIOGRAFÍA .....	379

## ABREVIATURAS UTILIZADAS

AA. VV.	Autores Varios.
art.	Artículo.
arts.	Artículos.
AS	Aranzadi Social.
BOCG	Boletín Oficial de las Cortes Generales.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
CC	Código Civil.
CE	Constitución Española de 1978.
CES	Consejo Económico y Social.
CESU	<i>Chèque Emploi Service Universel.</i>
Coord.	Coordina.
DA	Disposición Adicional.
DF	Disposición Final.
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea.
DT	Disposición Transitoria.
EET	Encuesta empleo del tiempo.
EM	Exposición de Motivos.
EPA	Encuesta de población activa.
EPF	Encuesta de presupuestos familiares.
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los



	Trabajadores.
ETT	Empresa de Trabajo Temporal.
FOGASA	Fondo de garantía salarial.
INE	Instituto Nacional de Estadística.
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
JUR	Jurisprudencia.
LCT	Ley del Contrato de Trabajo.
LGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
MEySS	Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.
Núm.	Número.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
pág.	Página.
págs.	Páginas.
RD	Real Decreto.
RD L	Real Decreto-Ley.
Rec.	Recurso.

REEH	Régimen Especial Empleados de Hogar.
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social.
RLEEH	Relación Laboral Especial Empleados de Hogar.
SEEH	Sistema Especial Empleados de Hogar.
SMI	Salario Mínimo Interprofesional.
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional.
STCT	Sentencia del Tribunal Central de Trabajo.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de los Social).
Vol.	Volumen.

## **INTRODUCCIÓN**

### **1. OBJETO Y FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio tiene por objeto el análisis del trabajo doméstico desarrollado, en el ámbito de un hogar familiar, profesionalmente por las personas dedicadas al servicio y cuidado del mismo. El trabajo al servicio de un hogar familiar, como realidad social, permite abordar un enfoque polivalente, jurídico, social y económico. Una triple realidad que será examinada en el presente trabajo y que condensa los aspectos más relevantes de una actividad marcada por su singularidad, por cuanto la misma es desarrollada en un ámbito tan particular como es un hogar familiar.

Desde un punto de vista jurídico, la prestación de servicios remunerados realizada por los trabajadores al servicio del hogar familiar presenta un tratamiento normativo especial, que es debido a las características específicas del ámbito donde es desarrollada su actividad. En cuanto a su régimen jurídico, la regulación de las condiciones laborales aplicables a la misma se articula en el marco de una relación de carácter especial, la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. En materia de protección social, los trabajadores del hogar familiar se han integrado en el Régimen General de la Seguridad Social a través un sistema especial.

Por lo que respecta a la relación laboral, su regulación especial se encuentra justificada en las peculiaridades derivadas de la especial naturaleza de la prestación. Por tanto, parte del objeto de estudio se centrará en la delimitación de las discrepancias frente al marco típico o común, y el análisis de su posible justificación que debe ser coherente con la naturaleza especial de la prestación. Por otra parte, ha sido posible constatar que, la regulación de esta singular actividad también cuenta en otros Estados con una normativa que difiere de la común a fin de abordar el régimen jurídico del trabajo doméstico. A pesar de que se trata de regulaciones que difieren entre sí, en parte debido a la propia tradición histórica de cada país, he podido observar cierto paralelismo al incidir en algunas cuestiones que plantea la especial naturaleza o carácter atípico de la actividad. Por ello, a lo largo del presente trabajo, se pondrán de relieve, tanto aquellas similitudes, como las discrepancias que han sido observadas al contrastar las diferentes regulaciones del trabajo doméstico a nivel mundial. En parte, por cuanto, entiendo que ello pone de relieve que, algunas de las especialidades normativas existentes en la

actualidad en la regulación especial, son compartidas o no por otros ordenamientos, y ello, puede evidenciar que, en algunos casos, pudieran no atender a la naturaleza especial del vínculo.

Es destacable el relevante papel que presenta esta actividad en nuestra economía, que hace que el trabajo doméstico conforme en la actualidad un significativo nicho de empleo. Si bien, más allá de una valoración cuantitativa, también ha sido necesario centrar el análisis en referencia a la dispar función social que comprende en nuestros días el trabajo doméstico. Se evidencia entonces que actualmente soluciones de carácter individual, afrontan la resolución de problemáticas sociales más amplias que necesitan ser abordadas por las políticas públicas, especialmente las carencias en materia de provisión de cuidados y la dificultad a la hora de conciliar la vida laboral y familiar.

Desde un punto de vista sociológico, la singularidad de esta actividad proyecta también sus efectos. El claro perfil del trabajador doméstico, compuesto casi exclusivamente por mujeres y en gran medida por inmigrantes, o las circunstancias que rodean el desarrollo de esta actividad, dotan de una especial vulnerabilidad a estos trabajadores. Factores como la alta feminización del sector, el desvalor de la actividad, el aislamiento, la falta de capacidad de organización, las repercusiones de un trabajo de naturaleza afectiva en una relación laboral y la importante concentración de trabajo informal pueden ser relacionados con el ámbito de privacidad del hogar. Las diferentes necesidades en torno al tratamiento de los sujetos que en él participan, las particularidades que presenta el trabajo para un hogar, así como las dificultades de permeabilidad del Derecho en un ámbito tan íntimo y especial, inciden en esta relación de trabajo de forma muy notable y serán objeto de estudio. Es necesario poner en conexión la adecuación del especial marco regulador del trabajo doméstico con un enfoque social y económico del mismo, identificando las posibles vías de mejora. No es abundante la bibliografía que englobe las diversas vertientes que ofrece el estudio de esta actividad laboral y refiera medidas de mejora del sector desde una visión polivalente. Por el contrario, los estudios en la materia afrontan desde perspectivas estancas el análisis del régimen jurídico de la relación laboral especial, la protección social de estos trabajadores, la situación del trabajo doméstico desde una perspectiva mundial, su realidad social, el incremento de la demanda social de cuidados derivada de

los cambios sociales, el problema de la economía sumergida, la esclavitud o la problemática de la inmigración o el feminismo.

La pertinencia de este estudio se acentúa en la actualidad, debido al proceso iniciado por las últimas reformas enmarcado en un contexto de dignificación del trabajo desarrollado por los trabajadores del hogar familiar. El empleo doméstico ha cobrado cierto protagonismo en los últimos años debido a los importantes cambios legislativos introducidos. Serán analizadas las últimas modificaciones normativas y serán puestas en conexión con la reciente normativa internacional aplicable a estos trabajadores. Se pretende poner de relieve cómo las últimas reformas normativas han significado un innegable hito histórico y un considerable avance en la mejora de las condiciones de estos trabajadores, no obstante se analizará su suficiencia e idoneidad y si éstas han sido lo necesariamente intensas. La resistencia de las instituciones a abordar una equiparación real de estos trabajadores en cuanto a los derechos reconocidos en una relación común, pone de relieve la dificultad de abordar la especial naturaleza del trabajo doméstico. Las últimas reformas no parecen haber llegado a una solución jurídica estable e inciden en una progresiva equiparación que ha quedado postergada en diversas materias. Así por ejemplo ha quedado pendiente de evaluación la posible modificación del régimen de extinción de la relación laboral o la posible protección por desempleo en materia de Seguridad Social. Se hace necesario reflexionar en torno a una posible equiparación con el marco típico o la necesidad de mantener ciertas especialidades normativas y el alcance de las mismas.

En el capítulo referido al estudio normativo se reseñan aquellos cambios operados respecto de la normativa anterior. Pero a fin de comprender la dimensión especial de esta relación laboral, parte del estudio centra también su interés en la evolución histórica de la regulación que ha afectado a estos trabajadores y el fundamento de la especialidad en esta relación laboral especial. Ambos extremos permiten analizar la necesaria pervivencia de la relación laboral especial y su traducción en un diferente trato normativo. A partir de dicho análisis, se identifican las especialidades mantenidas por el legislador y los puntos críticos de la actual regulación que no han quedado resueltos. Por otro lado, también será objeto del presente trabajo el análisis del grado de adecuación de nuestra normativa interna al Derecho Internacional.

Por lo que respecta al ámbito de protección social de los trabajadores del hogar familiar, el momento actual puede calificarse de trascendental. Han transcurrido algunos años desde la desaparición del Régimen Especial de Empleados del Hogar, que ha pasado a integrarse en el Régimen General de la Seguridad Social mediante el establecimiento de un Sistema Especial. Se pone con ello fin de esta manera a la existencia autónoma de dicho Régimen Especial. Ello hace muy necesario el análisis de los efectos y el alcance de tal modificación. La variación del rumbo inicial de la integración, parece evidenciar la dificultad del cambio operado. A partir de un breve análisis de los diferentes sistemas de aseguramiento que han afectado al trabajo doméstico, se incide en el estudio del actual Sistema Especial para Empleados de Hogar. Por otro lado, resulta también pertinente contrastar nuestras las disposiciones internas con la normativa internacional. Serán también expuestos otros sistemas de aseguramiento articulados por otros Estados cuyo objetivo principal radica en la simplificación de los trámites de aseguramiento y el afloramiento de la economía sumergida, mediante el recurso a la aplicación de los sistemas de vales o cheques servicio.

Por último, se realiza una valoración de la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de estos trabajadores, cuyo proceso paulatino de integración aún no ha finalizado.

Es oportuno señalar que, tras el largo tiempo de inmovilismo normativo, las últimas e importantes reformas introducidas se han llevado a cabo en el actual contexto de recesión y crisis económica, lo que debe tomarse en consideración en relación a su valoración, su oportunidad y los resultados que puedan derivarse en un análisis de la efectiva mejora de las condiciones que afectan a estos trabajadores.

El estudio normativo se complementa con un enfoque sociológico que afronta la problemática actual de los trabajadores domésticos. Se pondrán de manifiesto algunas medidas de estímulo, en especial relativas a la normalización del trabajo doméstico y a su paso a la economía formal.

## **2. METODOLOGÍA Y FUENTES UTILIZADAS**

A fin de profundizar en el estudio de la materia, el trabajo se ha dividido en cuatro capítulos. El primer capítulo denominado situación del trabajo doméstico, abarca el

estudio de las principales características del trabajo doméstico. En el mismo, referido a la vertiente sociológica, la metodología de investigación se ha basado fundamentalmente en el recurso al estudio de fuentes estadísticas, informes, estudios doctrinales e institucionales. El análisis de los datos mundiales se ha basado principalmente en muchos de los informes y estudios que ha publicado la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco del reconocimiento del trabajo decente para los trabajadores domésticos. A partir de los mismos, no sólo ha sido posible obtener las cifras cuantitativas mundiales y regionales, sino también reflejar una problemática común que afecta al trabajo doméstico a nivel mundial. Los datos nacionales han sido obtenidos de diversas fuentes estadísticas y estudios sobre el sector. Por una parte, se han analizado las cifras de afiliación publicadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEySS). Las estadísticas publicadas por dicho organismo posibilitan el análisis del número de trabajadores afiliados al Sistema Especial de Empleados de Hogar (SEEH), y del extinto Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH), su evolución, la distribución por sexos y edades o la presencia de trabajadores extranjeros. Ha sido necesario complementar y contrastar las mismas con las cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE) referidas a la evolución del número de ocupados del sector, reflejadas en su Encuesta de Población Activa (EPA). Han resultado asimismo ineludibles los datos del INE en el estudio de las características de la demanda de los hogares a partir de su Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) y la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET). Los datos publicados por el Servicio Público de Empleo permiten hacer referencia al número de contratos, su modalidad y la evolución de la contratación temporal. Han sido además analizados algunos estudios basados en entrevistas con los sujetos de la relación laboral, lo que ha permitido reflejar los diferentes discursos desde la visión de sus protagonistas.

Existe cierta dificultad en el ámbito de recopilación de datos estadísticos, por un lado, a la hora de evaluar, con carácter exclusivo, los datos referidos a la relación laboral especial de empleados de hogar, pues en muchas estadísticas se suele omitir una diferenciación clara del trabajo doméstico prestado para un particular, y por otro, debido a la ausencia de datos como consecuencia del carácter informal de la actividad.

Por lo que respecta a los restantes capítulos, el análisis se realiza desde una perspectiva jurídica, partiendo del estudio de la normativa que afecta o ha afectado a los trabajadores domésticos, así como los estudios doctrinales y la jurisprudencia existente.

En el capítulo segundo se analiza la normativa internacional y comunitaria. También será examinada la evolución del marco normativo realizando para ello una panorámica histórica que identifica aquellas normas referidas a los trabajadores domésticos dictadas inicialmente en el orden civil y posteriormente en el laboral. Se muestra la inicial resistencia del legislador para intervenir en un ámbito tan íntimo y su evolución hacia la posterior especialidad normativa, que se inicia con una proyectada regulación especial y finaliza en el reconocimiento de su carácter de relación laboral especial.

El tercer capítulo se ha centrado en el análisis de la relación laboral especial, por lo que la fuente principal de estudio la constituye el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, norma reglamentaria propia que regula en la actualidad la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. También se hace especial referencia al RD 1424/1985, de 1 de agosto, su primer marco regulador, para exponer los cambios operados tras la última reforma. Como norma de contraste, se analizan las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, indicando aquellas de sus disposiciones que son de aplicación supletoria a esta relación laboral especial y, en contraposición, dónde existe una normativa divergente y por tanto una especialidad. Por último, también será un ámbito de especial referencia el estudio de la normativa internacional, en concreto la regulación contenida por el Convenio 189 de la OIT y su Recomendación 201 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

El cuarto capítulo se encuentra dedicado a la regulación de la normativa en materia de Seguridad Social. Mediante la DA 39ª Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, se procedió a la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores domésticos. Se evidencia el cambio de rumbo inicial del proceso de integración operado por 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. Un Sistema Especial que actualmente se encuentra recogido en los arts. 250 y 251 del TRLG. El Sistema Especial, será comparado con el extinto Régimen Especial, cuya regulación se contenida en el Decreto 2364/1969, de 29 de septiembre



regulador del Régimen Especial de los empleados de hogar y aquellas disposiciones legales y reglamentarias fruto de las modificaciones introducidas en dicho sistema de aseguramiento. El presente estudio contrasta además los diferentes sistemas de aseguramiento de estos trabajadores, tanto en referencia al sujeto obligado, como en referencia al sistema de cotización. Serán asimismo analizadas las disposiciones contenidas en este ámbito por el Convenio 189 de la OIT y su Recomendación 201.

### **3. ESTRUCTURA**

El trabajo se ha estructurado en cuatro capítulos. El primer capítulo denominado situación del trabajo doméstico contiene tres apartados. Su primer apartado, realiza un análisis de la situación del trabajo doméstico desde una vertiente cuantitativa, subjetiva y cualitativa. A partir de las observaciones obtenidas en el primer apartado se afronta el contenido del segundo, donde se analiza la problemática del trabajo doméstico y la identificación de aquellos argumentos que permiten explicarla. Las conclusiones que se evidencian en relación a la identificación de los factores que generan dicha problemática, permite apuntar en el apartado tercero algunas medidas de estímulo y mejora de la situación del trabajo doméstico en nuestro país. En los restantes tres capítulos se realiza el estudio normativo, que abarca la normativa internacional y comunitaria, la evolución normativa de la regulación del trabajo doméstico en nuestro ordenamiento, la regulación de la relación laboral especial y por último la protección social de los trabajadores domésticos. En el segundo capítulo se analiza el marco normativo, el capítulo tercero contiene el análisis de la actual regulación de la relación laboral especial de los empleados al servicio del hogar familiar. Para ellos se desgana el contenido del RD 1620/2011 resaltando las especialidades normativas y su conexión con su anterior regulación y con el Convenio 189 OIT. El esquema de este capítulo se ha adaptado en lo posible al seguido por el RD 1620/2011 para facilitar su comprensión. El capítulo cuarto versa sobre la normativa en materia de Seguridad Social, diferenciando tres apartados. Un primer apartado referido al análisis de los diferentes sistemas de aseguramiento y su evolución en referencia al papel de los sujetos y los sistemas de cotización. La acción protectora se aborda en el segundo apartado, y como cierre, se realiza una evaluación del proceso de integración en el Régimen General.

El análisis desarrollado en los citados capítulos se refleja en las conclusiones que cierran el trabajo y en los que se presentan de forma ordenada los resultados obtenidos

siguiendo el esquema de los apartados de la tesis. Estas finalizan con una breve síntesis de las propuestas de mejora de la regulación vigente.

Tras las necesarias conclusiones, se incluye el Anexo I que contiene en su primer apartado las tablas estadísticas que han servido de base para el desarrollo de esta tesis y un segundo apartado de documentación que recopila los modelos oficiales puestos a disposición del empleador por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Por último, el trabajo contiene una relación bibliográfica.

## CAPÍTULO I. SITUACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

### 1. APROXIMACIÓN AL EMPLEO DOMÉSTICO

El presente capítulo centra el objeto de estudio en el análisis cuantitativo, subjetivo y cualitativo de la situación actual del trabajo doméstico realizado en el marco de un hogar familiar.

Cuando se atiende a las cifras oficiales, es posible evidenciar que en la actualidad ésta es una actividad en expansión, cada vez más presente en las sociedades modernas. No obstante, debido a su carácter tradicionalmente informal, puede ser subestimado el volumen real de trabajadores domésticos, y las cifras oficiales resultan claramente insuficientes a la hora de determinar su magnitud real.

Una de las notas más características del trabajo doméstico es la existencia de un claro perfil del trabajador, debido a que éste es un trabajo desarrollado casi en exclusiva por mujeres y, donde además, existe una importante concentración de trabajadores inmigrantes. Se trata de un dato que permite advertir el indiscutible carácter transversal de la problemática que afecta a estos trabajadores, que se encuentra especialmente vinculada a cuestiones de género e inmigración. Contrariamente, la figura del empleador es más heterogénea, y no presenta en nuestros días unos contornos tan definidos *a priori* como en el pasado. Su análisis puede ser realizado a partir del estudio de la demanda de los hogares, y así, es posible observar la dispar función social que cumple en nuestros días el trabajo doméstico para los hogares, especialmente si se atiende a una clara distinción entre el trabajo doméstico en sentido estricto y los servicios de cuidados.

El análisis cualitativo de los datos referidos a las condiciones laborales en las que se desarrolla esta prestación de servicios, muestran una actividad asociada a condiciones precarias y bajos salarios, donde además, es muy notable la presencia del trabajado a tiempo parcial y es significativa la temporalidad en la contratación. Por otra parte, los estudios elaborados a través de entrevistas directas con los sujetos de la relación ponen de relieve que la privacidad del hogar condiciona la relación laboral, y se tiende por ello a que las condiciones laborales queden autorreguladas *intramuros* a partir de convencionalismos o estándares sociales, que pueden encontrarse, en muchos casos, alejados de algo tan elemental como es el cumplimiento de la normativa mínima. Ello se

explica por la complejidad de las relaciones que surgen entre empleador y trabajador doméstico, que hace que las mismas se muevan entre el carácter afectivo de esta actividad y la codificación estatal del trabajo doméstico.

En los siguientes apartados del capítulo se profundiza en el análisis de la realidad del trabajo doméstico, y para ello, serán aportados diversos datos estadísticos. Con ello, se pretende establecer un retrato de la situación del empleo doméstico, que servirá además de base a la hora de identificar algunos de los factores que, de forma más notable, inciden en la perpetuación de la problemática que afecta al trabajo doméstico y, con ello, fundamentar con posterioridad algunas de las posibles medidas de mejora.

### **1.1. PRESENCIA CUANTITATIVA DEL TRABAJO DOMÉSTICO**

El sector doméstico es un ámbito de trabajo emergente con una tendencia al alza en los últimos años. La OIT destaca que el número total de trabajadores domésticos en el mundo no es “*de ningún modo insignificante*”, unos 53 millones atendiendo a las cifras oficiales<sup>1</sup>. Se ha generado por ello un creciente y renovado interés de muchas instituciones, organismos internacionales y doctrina en la materia a la hora de abordar la necesaria mejora de las condiciones que afectan a estos trabajadores. Pues además, el trabajo doméstico constituye una importante fuente de creación de empleo y una herramienta de mejora de la conciliación de la vida personal y laboral<sup>2</sup>. Sin embargo, se observa también cierta preocupación en que su incremento no derive en un progresivo aumento de la economía sumergida<sup>3</sup>.

El crecimiento en la demanda registrada de servicios domésticos puede ser explicado atendiendo a los cambios demográficos y a la modernización y transformación habidas

---

<sup>1</sup> Dato estadístico que es reflejado por la Web de dicha organización [www.ilo.org](http://www.ilo.org). No obstante, se trata de una cifra matizable, y podría estimarse que se trata de un número mayor de personas, entre 53 y 100 millones, dependiendo de la amplitud de la definición o concepto que se utilice, como reconoce la OIT en su estudio *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Ginebra (OIT), 2013.

<sup>2</sup> *Vid.* Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión Europea sobre el aprovechamiento del potencial de empleo de los servicios personales y domésticos. Estrasburgo, 18.4.2012, SWD (2012) 95 final.

<sup>3</sup> La Resolución del Parlamento Europeo sobre normalización del trabajo doméstico en la economía informal de 30 de noviembre de 2000 (2000/2021 (INI)) confirma un importante aumento de la demanda de trabajo doméstico, y reconoce que “*esta demanda no cesa de aumentar, como el volumen del trabajo no declarado*”.

en la sociedad. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo, es uno de los factores que explica en mayor medida dicho incremento. El envejecimiento de la población y el necesario cuidado de las personas de avanzada edad hace pronosticar una tendencia futura creciente. La elevación de la edad de jubilación, el aumento de la esperanza de vida o el retraso en la edad en que se decide formar una familia, motivarán generacionalmente el cuidado de los progenitores en edades laborales medias. El cambio de los tipos de hogares, la existencia de nuevas estructuras familiares<sup>4</sup> o el incremento del bienestar social son otros de los factores que explican dicho aumento. Por último, también una tendencia a la disminución de la disponibilidad de servicios sociales incrementa la demanda de servicios domésticos por los hogares.

Cuando se analiza cuantitativamente la presencia de los trabajadores domésticos a nivel mundial se observa que su presencia es desigual en los diferentes Estados. En el siguiente cuadro comparativo acompañado al IV de la OIT se refleja el porcentaje de trabajadores domésticos de cada Estado en relación a la población total empleada en el mismo. Su análisis pone de relieve que la presencia de trabajadores domésticos es mayor en los países en desarrollo (entre el 4 y el 10 por cien del total de empleados), y menor en los países industrializados (entre el 1 y 2,5 por cien)<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> El recurso al trabajo doméstico es frecuente en aquellos domicilios unipersonales. Por otro lado, se relaciona una mayor demanda de servicios de cuidados, con el aumento de los índices de divorcios debido a la reducción de la ayuda tradicional en los hogares a las personas mayores, como se hace notar por el Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión Europea sobre el aprovechamiento del potencial de empleo de los servicios personales y domésticos, *ob. cit.*, pág. 17.

<sup>5</sup> OIT: IV informe (I). Trabajo decente para los trabajadores domésticos, pág. 5, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

**Cuadro I.1. Porcentaje de trabajadores domésticos <sup>5</sup> en la población total empleada, desglosado por sexos (años seleccionados)**

	Total			Hombres			Mujeres			Porcentaje de mujeres en el servicio doméstico 2006
	1995	2000	2006	1995	2000	2006	1995	2000	2006	
Argentina	7,42	7,93	7,94	0,89	0,82	0,31	18,05	18,51	18,31	92,4
Belice	3,74	3,70 <sup>a)</sup>	5,90 <sup>b)</sup>	0,98	0,90	2,30	10,14	9,80	12,80	74,2
Bolivia	6,70 <sup>c)</sup>	6,06	–	0,80	0,44	–	13,70	13,17	–	–
Brasil	–	7,64 <sup>d)</sup>	7,70 <sup>b)</sup>	–	0,92	0,90	–	18,73	17,10	93,3
Chile	–	6,10 <sup>d)</sup>	–	–	0,90	–	–	15,80	–	–
Costa Rica	5,60	6,17	7,17	1,40	0,92	1,21	15,50	17,56	17,79	91,7
Ecuador	–	6,35	4,16	–	0,81	0,40	–	15,18	9,78	89,6
El Salvador	4,30 <sup>e)</sup>	4,32	5,01	0,40	0,49	0,84	10,30	9,88	10,63	90,1
España	2,84	2,75	3,85	0,62	0,49	0,59	7,11	6,67	8,63	90,9
Etiopía	–	–	5,26	–	–	0,70	–	–	9,78	90,7
Francia	–	–	2,50 <sup>b)</sup>	–	–	0,80	–	–	4,50	–
Israel	1,66	1,56	1,78	0,25	0,34	0,31	3,57	3,03	3,49	94,1
Luxemburgo	2,13	2,24	2,67 <sup>b)</sup>	–	–	–	–	–	–	–
México	3,35	4,47	4,16	0,44	0,78	0,54	9,46	11,55	10,34	90,9
Panamá	5,98	5,66	6,19	1,07	1,21	0,98	16,30	14,48	15,53	87,1
Sudáfrica	–	9,36	8,66	–	3,11	3,05	–	17,56	16,13	79,7
Suiza	1,24	1,47	1,24	0,04	0,43	0,29	2,87	2,81	2,40	83,0
Uruguay	–	9,49	8,69	–	1,61	1,36	–	20,12	18,88	92,5

<sup>a)</sup> 1999. <sup>b)</sup> 2005. <sup>c)</sup> 1996. <sup>d)</sup> 2002. <sup>e)</sup> 1998. A falta de datos adicionales, se utilizaron las encuestas sobre la fuerza de trabajo para obtener esta información. En los caso de Suiza y Luxemburgo, se utilizaron las estimaciones oficiales. Chile se basó en un censo de la población, al igual que el Brasil, pero sólo para el año 2000.  
Fuente: Oficina de Estadísticas de la OIT; datos extraídos de: <http://www.laborsta.ilo.org>, junio de 2008.

<sup>5</sup> Laborsta se refiere a los hogares con personas empleadas.

Pero, se han apuntado sin embargo ciertos obstáculos a la hora de realizar una comparativa cuantitativa entre Estados que pudiera resultar concluyente, en especial debido a las siguientes circunstancias:

- En muchos Estados existe una falta de datos debida principalmente a la omisión en las cifras oficiales de las situaciones de empleo informal. En este sentido, el Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión Europea sobre el aprovechamiento del potencial de empleo de los servicios personales y domésticos<sup>6</sup> advierte de la dificultad que supone determinar la magnitud del trabajo no declarado. En el mismo, se advierte que, según algunas estimaciones, Europa contaría con un número potencial de un millón de trabajadores no declarados, siendo ésta una cifra conservadora pues estudios recientes muestran que países como Alemania e Italia parecen superar dicha estimación.

<sup>6</sup> Vid. Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión Europea sobre el aprovechamiento del potencial de empleo de los servicios personales y domésticos, *ob. cit.*, pág. 9.

En particular, Alemania es uno de los países con el nivel más elevado de empleo informal en domicilios privados.

- Otro dato que dificulta una comparativa entre Estados se debe a la inexistencia de una categorización única de empleo doméstico a nivel mundial pues el trabajo doméstico no presenta unas características uniformes. Es difícil que el concepto de empleo doméstico o empleador guarde similitud entre los diferentes Estados y ello se refleja en las estadísticas. Además, algunos estudios acuden a encuestas como la EPA europea que no encajan con categorías idénticas y las encuestas internacionales se basan en el empleo doméstico, integrando tanto aquellos contratos realizados por los hogares como otros realizados fuera de un hogar<sup>7</sup>.
- Por último, para que los datos estadísticos guarden su proporcionalidad deben ser conectados con otros de índole demográfica, geográfica o sociológica. Es decir, los valores compartidos tienen su influencia y cada lugar tiene su propia dinámica y sus especialidades estructurales. Por ello, los factores culturales, geográficos, los distintos

---

<sup>7</sup> Este hecho se pone de relieve en el trabajo de ABRANTES, M.: "Trabajadores domésticos en Europa, hablemos de cifras", Revista Internacional de Derecho del Trabajo, Vol. 133, núm. 2, 2014, pág. 255, señala que "la Encuesta de Población Activa de la UE utiliza dos sistemas distintos de clasificación del empleo, consistentes en ambos casos en grandes grupos divididos en subgrupos. El primero es la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), que incluye el trabajo doméstico dentro de dos grandes categorías: «trabajadores no calificados» (CIUO-88, gran grupo 9), en la que se incluyen todos los empleos en el sector de servicios, la industria y la agricultura para los cuales no se necesita formación o calificaciones previas específicas, y «trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados» (CIUO-88, gran grupo 5). Como las ocupaciones se agrupan según la similitud de las calificaciones requeridas, estos grupos se subdividen luego en otros, entre los que se encuentran el «personal doméstico y afines, limpiadores, lavaderos y planchadores» (subgrupo 913) y los «trabajadores de los cuidados personales y afines» (subgrupo 513). Esta clasificación resulta útil, pero no suficientemente precisa a los efectos de nuestro análisis, ya que no permite distinguir entre el trabajo realizado dentro y fuera de los hogares. Por ejemplo, no se hace distinción entre la limpieza doméstica y la industrial, ni entre el cuidado proporcionado en el domicilio del cliente o en instituciones. El segundo sistema es la Nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea (NACE), que incluye una división de «hogares particulares con personal doméstico», donde se engloban servicios como la limpieza, la cocina, cuidado personal, jardinería, servicios de chófer, asistencia administrativa y seguridad, aunque no es posible estimar las cifras específicas correspondientes a cada ocupación. La mayoría de los individuos incluidos en esta división realizan tareas relacionadas con el funcionamiento del hogar, como la limpieza y el cuidado de personas. Aquí solo se incluyen las personas que han sido contratadas directamente por el hogar, y no quienes realizan las mismas tareas en el marco de una agencia pública o privada. Lo mejor es utilizar ambas clasificaciones como fuentes complementarias de información. Lo ideal sería partir del mayor nivel de desagregación en ambas. Sin embargo, a medida que se afina el nivel de detalle de las estadísticas, el tamaño de la muestra disminuye de forma natural, y también la fiabilidad de los datos. Esto es un problema a la hora de extraer información sobre la ocupación o el perfil demográfico de los trabajadores".

roles familiares y el papel de las diferentes políticas estatales, hace variar los datos cuantitativos entre los Estados<sup>8</sup>.

En el caso de Europa, existen marcadas diferencias entre los países del norte y del sur. En este sentido, según indica la OIT, España es el país que cuenta con un mayor número de empleados domésticos, seguida de otros países como Francia e Italia y se destaca en el caso de España su particular incremento en los últimos años<sup>9</sup>. Los tres Estados que poseen un mayor número de trabajadores domésticos son países del sur de Europa. Por tanto, el diferente recurso al trabajo doméstico debe ser explicado desde la distinción de dos regímenes en Europa, el de los países del norte, más proclives al apoyo firme en los servicios públicos, y el de los del sur, que recurren a soluciones en el ámbito privado. En este sentido, la interrelación entre los efectos concretos de las políticas públicas, como la provisión de servicios de guardería y cuidado, y las políticas sobre igualdad de género supone un factor incidente. La insuficiencia o carencia de pautas de actuación para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral o la insuficiencia de políticas públicas que propicien la cobertura de servicios de cuidados, son factores causales que compelen hacia el necesario recurso al empleo doméstico. Este factor, afecta sin duda directamente a las cifras de contratación y cuenta con una gran virtualidad a la hora de explicar las elevadas cifras de empleados domésticos en España<sup>10</sup>. Aunque también, se sostiene la existencia de una incidencia entre el crecimiento del empleo doméstico y la existencia de mayores o menores desigualdades de clase, produciéndose en los países nórdicos un mayor equilibrio y una distribución

---

<sup>8</sup> ABRANTES, M.: "Trabajadores...", *ob. cit.*, pág. 252.

<sup>9</sup> Dato obtenido del estudio de la OIT: "Domestic workers across...", *ob. cit.*, pág. 36, en el que se ejemplifica expresamente el caso de España debido al particular incremento en el número de trabajadores domésticos en los últimos quince años, pasando de 355.000 en 1995 a 747.000 en 2010.

<sup>10</sup> PLA JULIÁN, I. (Coord.): *Luces y sombras del recurso al empleo de hogar*, Valencia (Institut Universitari d'Estudis de la Dona), 2008, pág. 58. Dicho estudio señala que los países del mediterráneo son un claro ejemplo de como la inmigración, particularmente la inmigración femenina, ayuda a suplir las carencias del estado del bienestar. Por otra parte, se destaca que el desarrollo del empleo en el hogar en España no puede entenderse sin hacer referencia a las deficientes políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en nuestro país, en particular, la insuficiente cobertura pública de los servicios de atención a la infancia y de cuidado de las personas ancianas y dependientes.



más igualitaria de la renta que en otros países con mayor desigualdad, entre los que se encuentra España<sup>11</sup>.

Desde esta perspectiva, España es un país donde ha estado muy arraigada durante años la concepción del cuidado de los mayores y los hijos por sus propios progenitores y descendientes respectivamente. Es menos frecuente en el caso de las personas mayores el recurso a una institución, tanto por factores económicos, como culturales, pues existe un deseo de mayor independencia siendo más frecuente que prefieran seguir viviendo en su casa habitual. En la actualidad, la problemática de las personas de avanzada edad queda fundamentalmente en la esfera familiar y/o complementada con la contratación de un empleado doméstico. Ello lleva a replantear la labor que realmente desarrolla el trabajo doméstico en el cuidado de las personas en situación de dependencia. La Ley de Dependencia no cubre las necesidades reales de quienes necesitan asistencia, tengan o no reconocida dicha prestación, y las prestaciones tardan en reconocerse. Se constata cómo la labor de muchos trabajadores domésticos está cubriendo estas necesidades, trabajando en régimen interno las veinticuatro horas, los siete días de la semana. Por otra parte, en el caso de los servicios de cuidado a menores, se refleja una imperante necesidad de las familias, ante la imposibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar. El cuidado de la infancia no es de cobertura pública durante los primeros años y, posteriormente, existe un desajuste entre la equiparación horaria del ámbito educativo y laboral.

Pasando a analizar las fuentes de datos nacionales es posible advertir la importancia de los empleados del hogar entre la población asalariada en España. Si atendemos a las cifras oficiales de afiliación del MEySS referidas al total de trabajadores afiliados al SEEH (y extinto REEH), es posible observar la importante evolución ascendente del sector doméstico en la última década. En este sentido, los datos relativos a la afiliación media anual desde 1982 han sido recopilados en la tabla 1 (Anexo I). El análisis de la evolución de los datos de afiliación permite destacar las siguientes consideraciones:

---

<sup>11</sup> GARCÍA SAINZ, C., SANTOS PÉREZ, M. L., VALENCIA OLIVERO, N. Y.: “La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI”, Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 32, núm. 1, 2014, pág. 105.

- Los trabajadores domésticos afiliados al SEEH representan un importante número de asalariados. Atendiendo a las cifras oficiales, en enero de 2016, representan alrededor del 2,5 por cien del total de trabajadores afiliados a la Seguridad Social<sup>12</sup>.
- Un dato a observar durante los recientes tiempos de crisis es la evolución creciente en el número de contrataciones, incluso en épocas de decrecimiento del número total de afiliados<sup>13</sup>. Ello ha permitido afirmar que el servicio doméstico fue el único sector que continuó creando empleo a pesar de la crisis. Se trata de un crecimiento vinculado directamente al progresivo incremento de la inmigración que se inicia a partir del año 2000.

Siendo éste un sector tradicionalmente informal una aproximación cuantitativa como la expuesta, tomando únicamente como referencia las cifras oficiales, no ofrece una visión realista de la situación del sector. Es habitual que muchos trabajadores domésticos no se encuentran afiliados a la Seguridad Social. La falta de datos sobre el volumen real de trabajadores domésticos es un problema fundamental en el sector que se evidenciaba ya en iniciales estudios elaborados en los años sesenta del siglo pasado<sup>14</sup>. Según los resultados del Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social iniciado en 2012, a partir del resultado de las actuaciones inspectoras se determina que el trabajo doméstico es uno de los tres grandes bloques de actividades en los que se detecta un mayor volumen de infracciones (el 20,16 por cien)<sup>15</sup>.

---

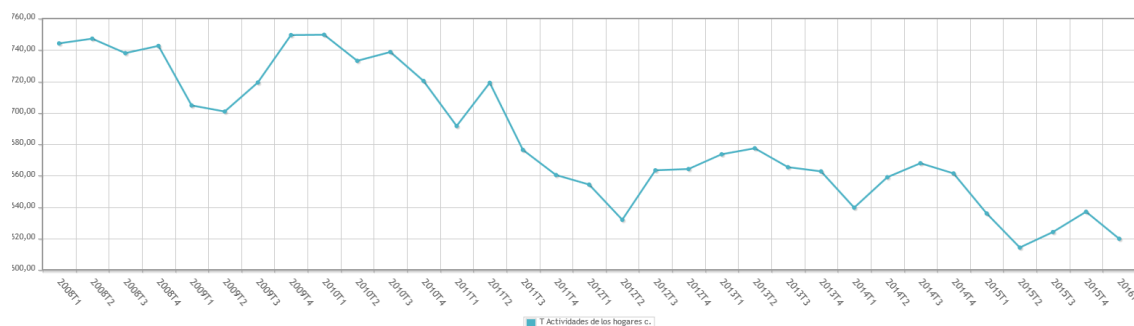
<sup>12</sup> A partir de los datos de afiliación del mes de enero de 2016, el total de afiliados a la Seguridad Social era de 17.112.224 de los que 427.801 se encontraban afiliados al Sistema Especial para Empleados de Hogar.

<sup>13</sup> Se observa en la tabla 1 que a partir de los años 2008-2009 se produjo un decrecimiento del número total de afiliados y en contraposición el crecimiento del total de afiliados al entonces Régimen Especial Empleados de Hogar.

<sup>14</sup> Así señalaba VÁZQUEZ, J. M.: *El servicio doméstico en España. Su situación real y propuesta de resolución para sus problemas*, Madrid (Instituto Nacional de Previsión, Asesoría de información y publicaciones), 1960, pág. 26, en referencia a dicha cuestión: “¿Cuántas españolas se ganan la vida como trabajadoras domésticas? La pregunta no tiene exacta contestación..., y ello indica ya el abandono en que se tiene el control de este auténtico status social...En definitiva: no es posible conocer con exactitud matemática el número de nuestras criadas”.

<sup>15</sup> Según los resultados del Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social iniciado en abril de 2012, uno de los tres grandes bloques de actividades en los que se detecta un volumen de infracciones del 20 por cien o superior es el de los empleados de hogar (20,16 por cien), junto con el sector agrícola (23,33 por cien) y el de la hostelería (22,78 por cien). Si bien se matiza que en el sector doméstico el número de inspecciones fue más reducido como consecuencia del lugar en el que se desarrolla la actividad: el domicilio del empleador. Según dicho informe en el periodo 2012-2013 se realizaron 7.301 actuaciones inspectoras en hogares, encontrándose irregularidades en 1.472 casos

Es posible ofrecer una estimación del empleo doméstico no declarado al confrontar las cifras oficiales de afiliación recopiladas por el MEySS con los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). Su Encuesta de Población Activa (EPA) contabiliza en relación al número de personas que emplean personal doméstico, tanto a aquellas que se encuentran dadas de alta en la Seguridad Social, como las que se encuentran en economía informal<sup>16</sup>. En la tabla 2 (Anexo I) se muestran los datos trimestrales de dicha encuesta y para facilitar una comparativa entre ambas fuentes se ha elaborado la tabla 3 (Anexo 1) que recopila las medias anuales de los afiliados al REEH/SEEH según el MEySS y los ocupados por rama de actividad según la EPA. Por su parte, a fin de mostrar la evolución de las cifras de la EPA se ha elaborado la siguiente gráfica que recoge el periodo comprendido entre el primer trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2016:



El contraste entre ambas fuentes de recopilación de datos permite advertir las siguientes cuestiones:

- Las cifras de la EPA reflejan un número superior de trabajadores que las cifras de afiliación del MEySS. Se evidencia con ello la existencia de un importante volumen de trabajo no declarado.
- La evolución y tendencia reciente de las cifras de la EPA, como se refleja en la gráfica, es ligeramente decreciente, en contraste, las cifras de afiliación muestran una

---

(20,16 por cien), y en el año 2014 de 3.531 actuaciones en 999 casos. Respuesta del Gobierno a la pregunta escrita de Antonio Hurtado Zurera sobre Estimación de la economía sumergida, así como medidas para luchar contra la misma («BOCG». Núm. D-654, de 18 de febrero de 2015).

<sup>16</sup> Encuesta de Población Activa relativa a ocupados por sexo y rama de actividad referida al epígrafe 97. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, [www.ine.es](http://www.ine.es). Estos datos según aclaración de dicho organismo, reflejan la actividad referida por las personas que han sido entrevistadas y contestan a su ocupación y también a la rama de actividad en la que realizan su trabajo, luego se refieren a ocupados que trabajan en esa rama de actividad.

tendencia creciente. El análisis de la disminución de las cifras del INE, unido a un aumento de las cifras de afiliados, permitiría señalar que se ha reducido el número de trabajadores informales (*Vid. Infra. Capítulo IV, 3. Valoración de la integración*).

A pesar de los esfuerzos analíticos realizados incluso los datos ofrecidos no dejan de ser meras estimaciones debido a la complejidad de cuantificar el empleo informal. En este sentido, las cifras del INE son recopiladas mediante entrevistas por lo que cabría sospechar cierta reticencia de las personas entrevistadas a manifestar la existencia de un empleo no declarado. En cualquier caso, cualquier estudio realizado a partir de entrevistas personales u otras fuentes de recopilación de datos evidencian la existencia de un importante volumen de trabajo no declarado, aunque también vienen a confirmar la señalada tendencia decreciente<sup>17</sup>.

## **1.2. APROXIMACIÓN AL PERFIL SUBJETIVO**

El trabajo doméstico en el hogar familiar es realizado casi exclusivamente por mujeres. En el ámbito mundial la presencia de la mujer representa el 83 por cien de los trabajadores domésticos según la OIT<sup>18</sup>. En España, la Exposición de Motivos del RD 1620/2011, eleva este dato al 94 por cien. La explicación de la alta feminización del sector reside en el rol tradicionalmente adoptado por la mujer en el hogar, vinculado al trabajo reproductivo, la realización de las tareas domésticas, el cuidado de los hogares, de los hijos y de sus ascendentes de ser requerido.

A pesar de la concepción social del cuidado del hogar como una tarea de rol femenino, la presencia masculina en un sector tan feminizado puede ser explicada atendiendo al hecho de que se integran en el concepto de trabajo doméstico otras tareas consideradas de rol masculino, como son las de chofer, jardinero o aquellas tareas de mantenimiento o guardería, cuando se realizan vinculadas al hogar (*Vid. Infra. Capítulo*

---

<sup>17</sup> Así por ejemplo pueden citarse las estadísticas que se publican anualmente en relación a las asesorías realizadas por la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia en su Web [www.ath-ele.com/es/estadisticas](http://www.ath-ele.com/es/estadisticas). En las mismas se muestra que en el año 2014 del total de los casos atendidos, el 29 por cien de las trabajadoras autóctonas y el 20 por cien de las trabajadoras inmigrantes no estaba dada de alta en la Seguridad Social, pero se detectaba un aumento general del porcentaje de personas dadas de alta en comparación con las estadísticas del año 2013. En 2015 ha continuado subiendo el porcentaje de trabajadoras de alta en la Seguridad Social, tanto en el trabajo interno como en el externo. En el trabajo interno, la práctica totalidad de las que tienen situación administrativa regular tienen Seguridad Social y en el trabajo externo, el 70,53 por cien están de alta, lo que supone un incremento de casi 8 puntos respecto al año 2014.

<sup>18</sup> Dato que se recoge por la Web de dicho organismo, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

III, 2.3. *El objeto del contrato*). Puede advertirse entonces la existencia de un reparto de ocupaciones por sexos dentro del sector. Y ello, además, permitiría explicar algunas diferenciaciones en torno a la jornada en función del sexo, siendo mayoritaria porcentualmente la jornada completa en el caso de los hombres<sup>19</sup>. Por otra parte, es innegable la presencia minoritaria de los hombres en esta actividad, aunque la evolución de los datos de contratación no muestra una clara tendencia, ni creciente, ni decreciente. La evolución por sexos atendiendo a las cifras oficiales de afiliación se muestra en la tabla 4 (Anexo 1). Pero debe advertirse que los conductores, se encuentran incluidos en el Régimen General, por lo que su presencia no puede ser valorada en estas estadísticas. El número de trabajadores masculinos ha ido fluctuando y especialmente se incrementó en el año 2005, llegando a ser del 8 por cien. En los dos últimos años se sitúa en un 5 por cien. Este fenómeno se debe a una presencia más notable de trabajadores extranjeros masculinos en esta actividad que en otras. Por otra parte, se ha advertido que las cifras de la EPA, relativas a ocupados por rama de actividad, muestran una mayor presencia porcentual de trabajadores masculinos que las cifras oficiales de afiliación que fluctúa entre un 9 y 10 por cien entre 2010 y 2015 (*Vid. tabla 2*).

Más allá de un mero dato estadístico, la elevada feminización de este sector evidencia la delegación de las tareas domésticas de aquellas mujeres del propio núcleo familiar a otras mujeres ajenas, recreando la división social del trabajo basada en la lógica de la heteronormatividad<sup>20</sup>. La actividad continúa emplazada en un terreno femenino, que no sólo incide en el trabajador sino también en el empleador, por su importante implicación en dicho rol<sup>21</sup>. Una complejidad de relaciones interpersonales

---

<sup>19</sup> UGT: “Equiparar Derechos”, Boletín Núm. 31, marzo de 2015. Disponible en: [www.ugt.es/Publicaciones/informe\\_dia\\_trabajadoras\\_hogar\\_UGT\\_30\\_marzo.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/informe_dia_trabajadoras_hogar_UGT_30_marzo.pdf). En este sentido se señala que “Lo que resulta más sorprendente es que en una actividad tan feminizada, haya una diferencia tan grande entre el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo en función del sexo, quizás explicada por las actividades y tareas que se incluyen en el trabajo doméstico, y que presuponemos (porque no hay encuesta ni estadística que recoja la división de tareas en esta rama de actividad por sexo) que realizan fundamentalmente hombres, entre otras jardinería, mantenimiento o conductores”.

<sup>20</sup> GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, E.: “Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo en el contexto de las políticas migratorias”, *Revista de Estudios Sociales*, núm. 45, enero 2013, pág. 125.

<sup>21</sup> OIT: “IV informe...”, *ob. cit.*, pág. 8, señala que los trabajadores domésticos conforman una de las pocas categorías de trabajadores en que generalmente se supone que el empleador es de sexo femenino, lo cual refleja la percepción de que el ámbito doméstico es tradicionalmente responsabilidad de la mujer, con independencia de quien retribuya de hecho el trabajo efectuado. En similar sentido PLA JULIÁN, I. (Coord.): “Luces y sombras...”, *ob. cit.*, pág. 27, afirma que la feminización de esta actividad

que permite observar que el reparto de la feminidad del hogar ha quedado resuelto mediante una desvinculación de las empleadoras de determinadas tareas domésticas, y de su significado de inferioridad social y desvalor, que es transferido a otras mujeres en posición inferior, sin que minore dicho desvalor. Una reflexión que abre el debate en torno a la conceptualización del trabajo doméstico desde un punto de vista feminista. Países como Estados Unidos o Suecia han abierto el debate ideológico en torno al trabajo doméstico desde esta perspectiva. En el caso de Suecia, se planteó en los años noventa, tras una propuesta para la desgravación familiar del servicio doméstico y quedaba referido a si con ello, no se estaría por las mujeres de clase media contribuyendo a crear trabajadoras marginales, perpetuando la división sexual del trabajo y por tanto la desigualdad de género<sup>22</sup>. El debate social, ciertamente necesario, contribuiría a replantear y redefinir la conceptualización del trabajo doméstico. No puede desconocerse su necesaria existencia y el rol crucial de esta actividad para las sociedades modernas, pero debe reflexionarse en torno a su conceptualización social. Es necesario establecer medidas efectivas dirigidas a su profesionalización a fin de disgregar el concepto de trabajo doméstico de una conceptualización ajena al concepto de verdadero trabajo y al desvalor asociado abordando medidas de mejoras efectivas. Un debate que además debe incluir otros aspectos, por un lado, la deficiencia del estado del bienestar y la desestatalización de los servicios de cuidados, y por otro, la precarización de una actividad laboral vinculada al género femenino que refleja además el fracaso de los avances sociales de la mujer pues reproduce el estereotipo de género a la solución de conflictos de índole familiar. Pese a la progresiva introducción en occidente de mecanismos que permiten cierta flexibilización de los roles de género (bajas de paternidad, reducción de jornada para ambos progenitores, etc.) lo cierto es que se sigue perpetuando la clásica división en torno a las tareas de cuidado. La mujer profesional debe entonces plantearse la salida del mercado laboral, el recurso a redes de cuidado familiar informal (abuelos, conocidos, etc.) o el traslado de dichos quehaceres a

---

laboral no se limita sólo al lado de las empleadas sino también de las empleadoras puesto que en general son también mujeres las que buscan a otras mujeres para realizar estas tareas.

<sup>22</sup> En este sentido GIMENO, B.: "El debate sobre el trabajo doméstico", Revista Transversales, núm. 20, 2010 o GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, E.: "Trabajo doméstico...", *ob. cit.*, pág. 125. También refleja esta cuestión el estudio de PLA JULIÁN, I. (Coord.): "Luces y sombras...", *ob. cit.*, pág. 12, señalando la existencia de mujeres inmigrantes dispuestas a aceptar bajos salarios y malas condiciones de trabajo realizando tareas domésticas o el cuidado de niños y ancianos que hace posible que "otras mujeres" puedan dedicarse plenamente al trabajo mercantil. Ello plantea un "problema intragénero", es decir, nuevamente entre mujeres sin que se asuma socialmente el problema en su magnitud.

otras mujeres, que es posibilitado de forma que se perpetúa a otras mujeres en una actividad precaria o de bajo coste. Para la mujer el trabajo doméstico presenta dos perspectivas diferentes, constituye una importante vía de acceso al mercado de trabajo, para unas, y para otras supone una de las principales herramientas para su desarrollo personal y profesional que le permite la conciliación entre la vida laboral y familiar.

El claro protagonismo de la mujer implica que cualquier mejora de las condiciones de trabajo en el sector tendrá ramificaciones más amplias, que redunden en una mayor igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad. Se tiende a buscar la equiparación de derechos entre hombres y mujeres en referencia a aquellos trabajos de mayor responsabilidad en las empresas, y se desconoce que trabajos asentados en una gran precariedad son desarrollados casi exclusivamente por mujeres. En este sentido la Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de octubre de 2008, sobre la intensificación de la lucha contra el trabajo no declarado<sup>23</sup>, pone de relieve que las mujeres no se encuentran representadas en demasía por lo que respecta al trabajo no declarado, pero que constituyen una parte más importante que los hombres en algunos sectores del mercado laboral “tradicionalmente femeninos” como, por ejemplo, el servicio doméstico, caracterizados por un menor nivel de cualificación, de seguridad en el trabajo y de salario, así como por una protección social peor o nula, lo que las sitúa muy a menudo en una posición particularmente vulnerable. Esta es una cuestión que no es desconocida por el RD 1620/2011 que establece que la evaluación del impacto de la norma incluirá la variable del sexo en las estadísticas<sup>24</sup>. Ello plantea una segunda cuestión en torno a la importante concentración femenina en la actividad. Dichos trabajadores cuentan aún con una menor protección que la dispensada para los trabajadores ordinarios, y ello hace plantearse la existencia de posibles situaciones de discriminación por razón de sexo. Este fue uno de los argumentos esgrimidos en el Informe del Consejo Económico y Social de 2000 en torno al menor ámbito de protección que dispensaba el extinto REEH<sup>25</sup>, donde se vino a señalar que:

---

<sup>23</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de octubre de 2008, sobre la intensificación de la lucha contra el trabajo no declarado (2008/2035 (INI))

<sup>24</sup> DA 2ª RD 1620/2011.

<sup>25</sup> CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: *La protección social de las mujeres*, Madrid (Consejo Económico y Social), Núm. 4/2000. En el mismo sentido SELMA PENALVA, A.: “Novedades en el régimen de Seguridad Social de los Empleados de Hogar y su comparación con las propuestas de reforma anteriormente anunciadas”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2012, pág. 6, señala en torno al proceso de integración que “al

*“actualmente, las críticas al mismo se basan en la posible discriminación indirecta resultante de aplicar a un colectivo, compuesto mayoritariamente por mujeres, un régimen menos favorable de prestaciones en relación con dos contingencias —la incapacidad temporal y el desempleo—, cuando los trabajos que se realizan, de no prestarse en el ámbito del hogar familiar, tendrían opción a una más intensa cobertura a través del Régimen General”.*

Una cuestión que continúa latente en materia de protección social, pues aún persiste un menor grado de protección social a pesar de su integración en el Régimen General donde sigue sin reconocerse la prestación por desempleo y ciertas peculiaridades en el disfrute de la incapacidad temporal. Desde este razonamiento se sustenta que, si bien fue examinada la constitucionalidad del REEH desde la cláusula general de igualdad ante la ley contenida en el art. 14 CE, la evidencia de la concentración femenina obligaba a examinar cada una de las diferencias de trato desde la perspectiva de la prohibición de discriminación por razón de género<sup>26</sup>.

Los trabajadores inmigrantes constituyen el segundo subgrupo claramente identificable en el colectivo de trabajadores del hogar familiar. Su presencia es mayor en esta actividad que en otros sectores. El sector doméstico ha constituido el principal sector de ocupación de las trabajadoras extranjeras, aunque si bien es cierto ha descendido su importancia en los últimos años<sup>27</sup>. Las cifras oficiales de afiliación permiten concluir que los trabajadores extranjeros representan un elevado porcentaje

---

*proponer la reforma, los interlocutores sociales tuvieron en cuenta que la menor protección social que dispensa este régimen ante las contingencias personales o profesionales por las que puede atravesar un empleado de hogar contribuye de alguna manera a mantener la desigualdad entre géneros prohibida por la LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”.*

<sup>26</sup> MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: “La reforma del régimen especial de la Seguridad Social de los empleados de hogar”, Revista de Información Laboral, Legislación y Convenios Colectivos, núm. 3, 2008, pág. 1. En similar sentido GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 8, pág. 3, quien también afirma que *“esta distinción en el trato tiene indudables connotaciones desde la perspectiva de género, al ser este un sector fuertemente feminizado, lo que la ha configurado como uno de los déficits más importantes de nuestro sistema de protección social en relación con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”.*

<sup>27</sup> AA.VV.: *Una aproximación demográfica a la población de extranjeros en España*, Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección general de información administrativa y publicaciones), 2014, señala que en las no nativas es el servicio doméstico el que primaba en los primeros años de la década, mientras que los últimos años disponibles señalan el comercio y la hostelería como los sectores que más ocupadas presentan (33 por cien); junto con el servicio doméstico alcanzan el 65 por cien del total de la ocupación de las inmigrantes.



dentro de las contrataciones de trabajadores domésticos, cercano a la mitad de los trabajadores afiliados al Sistema Especial.

La gran concentración de trabajadores extranjeros en esta actividad puede ser relacionada con la existencia de algunos factores que permiten su explicación. Se ha producido un fenómeno global que responde a los cambios mundiales en materia de flujos migratorios, y en los últimos decenios, los trabajadores domésticos han sido la principal fuente de migración masiva de mujeres procedentes del Hemisferio Sur para trabajar en ciudades del norte. Sin duda un factor determinante en la concentración de trabajadores inmigrantes reside en la dificultad de control derivada del desarrollo de la actividad en un domicilio particular que posibilita su invisibilidad. El empleo doméstico ha generado por ello uno de los nichos más importantes de trabajo informal realizados por inmigrantes en situación irregular. Para los trabajadores inmigrantes el empleo doméstico ha constituido una “puerta de entrada fundamental en el mercado de trabajo”<sup>28</sup> o la única vía para emerger como ciudadanos. En segundo lugar, la infravaloración de esta actividad, y la precariedad laboral existente, ha generado que los nacionales del propio Estado dejen de ocupar estos puestos de trabajo que han pasado a ser ocupados por trabajadores inmigrantes<sup>29</sup>. A su vez, se ha producido una mejor simbiosis entre las demandas de los hogares y las ofertas de estos trabajadores. Permite a las familias cubrir las necesidades del hogar familiar debido a su mayor aceptación de condiciones laborales más penosas o precarias y a los trabajadores extranjeros mantener a sus familias de origen y sus necesidades básicas de alojamiento en el caso de los internos. Unas necesidades, que especialmente en el caso de los cuidados a personas de avanzada edad, cabría cuestionar si pudieran ser cubiertos de otra forma<sup>30</sup>. En particular, aquellas tareas de cuidado de mayores en régimen interno suelen ser cubiertas por estos trabajadores.

---

<sup>28</sup> GARCÍA VIÑA, J.: “¿Cómo ha de ser la regulación futura de los empleados de domésticos?”, Tribuna Social, núm. 207, pág. 69.

<sup>29</sup> En el estudio de PLA JULIÁN, I. (Coord.): “Luces y sombras...”, *ob. cit.*, pág. 36, evidencia la existencia de un rechazo de las mujeres autóctonas más jóvenes a integrarse en el empleo en el hogar, particularmente a las tareas de limpieza por asociarlo a un bajo prestigio social, creando así un nicho que es ocupado por mujeres autóctonas, en regresión, e inmigrantes.

<sup>30</sup> En este sentido se indica que la denominada crisis de los cuidados ha sido resuelta por las clases medias y altas de manera individual contratando mujeres pobres de países más pobres, OIT: “IV informe...”, *ob. cit.* En similar sentido CARRASCO BENGOA, C.: “El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía”, Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 31, núm. 1, 2013, pág. 46.

La evolución de los datos de afiliación de empleados del hogar extranjeros se ha reflejado en la tabla 5 (Anexo 1). Se observa la importancia en estas cifras de las regularizaciones llevadas a cabo y su contribución a hacer emerger una buena parte de trabajadores del sector. En concreto este salto en el número de contrataciones se refleja en las cifras relativas al año 2005. Otro dato a observar es la inexistencia de un descenso significativo en las contrataciones que continúan aún siendo elevadas, dato que es sorprendente cuando se pone en conexión con el actual contexto de crisis económica y el endurecimiento de los requisitos en materia de extranjería. Es posible contrastar los datos de afiliación de 2008 con los de 2015 para llegar a dicha conclusión.

Un último dato a destacar en cuanto al perfil del trabajador doméstico es la existencia de una concentración de trabajadores en edades medias. Según los datos de afiliación del MEySS, la franja de edad donde se concentra un mayor número de contrataciones se observa entre los 25 a 54 años<sup>31</sup>. El INE señala en su EPA que un 40,6 por cien de los trabajadores domésticos se encuentran entre los 30 y 44 años<sup>32</sup>. La edad puede además ser relacionada con un diferente reparto de ocupaciones. Cuando hay menores en el hogar, la edad del servicio doméstico tiende a ser inferior, mientras que cuando se trata de atender personas mayores, la edad del trabajador aumenta.

La actividad doméstica es frecuentemente asociada a una concentración de colectivos desfavorecidos, con escasos recursos económicos y un bajo nivel de formación<sup>33</sup>. También es vinculada a situaciones de pobreza, hecho que unido al aislamiento con el que se desarrolla la actividad, se relaciona con las escasas posibilidades de reacción del trabajador frente a situaciones abusivas. Por ello, es interesante profundizar en un análisis del perfil psicosocial y económico del trabajador. Si bien se ha advertido cierta heterogeneidad en el colectivo de trabajadores y una clara segmentación entre los trabajadores en referencia a sus condiciones laborales y sociales. Los estudios realizados

---

<sup>31</sup> Datos relativos a la edad de los trabajadores afiliados al Sistema Especial de la Seguridad Social del MEySS.

<sup>32</sup> INE: "Boletín Informativo hogares y servicio doméstico", núm. 3, 2012, pág. 2.

<sup>33</sup> Ello es destacado en el Preámbulo del Convenio 189 OIT que señala "*Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible... y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas...*". También en el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la profesionalización del trabajo doméstico (DOUE C 21/07, 21.1.2011), apartado 2.1.6 se afirma que "*las trabajadoras domésticas suelen ser personas vulnerables, que no conocen sus derechos, proceden del campo, están poco cualificadas, son emigrantes o hablan mal el idioma del país de acogida*".

a partir de entrevistas con este colectivo de trabajadores, evidencian la existencia de diferentes perfiles y también un importante cambio del sector con la llegada de la inmigración.

El estudio “Perfil multivariante de las personas empleadas en el servicio doméstico”, realizado en 2010, se identifica los perfiles de las mujeres salmantinas empleadas en el servicio doméstico, llegando dicho estudio a analizar sus diferencias atendiendo a categorías como la nacionalidad, edad o estado civil de estas trabajadoras que relaciona con unas diferentes condiciones laborales y salariales<sup>34</sup>.

El estudio “Presencia de las mujeres en el empleo irregular”<sup>35</sup>, realizado en 2005, dedica su capítulo VI al análisis de las características socioeconómicas y laborales de las empleadas de hogar. Dicho estudio realizaba una comparativa, en cuanto a características socioeconómicas se refiere, entre las empleadas de hogar que se

---

<sup>34</sup> PATINO ALONSO, M.C., VICENTE GALINDO, M. P. y GALINDO VILLARDÓN, M. P.: “Perfil multivariante de las mujeres empleadas del servicio doméstico”, Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 2, 2011.

*“Conglomerado 1: Empleadas de hogar españolas casadas en situación laboral regular. Este primer grupo, se corresponde con mujeres españolas maduras, con una edad entre 30 y 45 años, casadas, con una media de uno o dos hijos, que desarrollan su actividad dentro de este sector en el subgrupo que hemos denominado “limpieza de oficinas”. El 67,5% de las mujeres de este grupo tienen estudios primarios y apenas hay mujeres que carezcan de formación académica. Aunque en su mayoría tienen unos ingresos medios mensuales inferiores a 600 euros, es destacable el hecho de que el 28,7% de las trabajadoras de este grupo perciben mensualmente unos ingresos de 600 a 1500 euros. Tienen una presencia significativa en los municipios rurales intermedios.*

*Conglomerado 2: Empleadas de hogar de nacionalidad extranjera. Este grupo está formado por mujeres de nacionalidad extranjera, en su mayor parte de Latinoamérica (que son las que predominan en nuestra muestra; no obstante, las mujeres de otras nacionalidades tienen motivaciones similares, de ahí que pueda hablarse de un perfil de mujeres de nacionalidad extranjera, al margen de su origen), que tienen una edad en un intervalo entre 30 y 45 años y un nivel de estudios primarios o sin estudios en su mayoría. Entre las mujeres que forman este grupo, el porcentaje de casadas (48,8%) es superior a las solteras (27,8%). Su nivel de ingresos es de 300 a 600 euros al mes. En las zonas de ruralidad urbana y laxa es donde estas mujeres desarrollan principalmente su actividad.*

*Conglomerado 3: Empleadas de hogar españolas casadas en situación laboral irregular. Este grupo se corresponde con un perfil más tradicional, está formado por mujeres de mediana edad que buscan en el mercado laboral una forma de aumentar los ingresos de la familia. La mayor parte de ellas están casadas y tienen hijos. En cuanto a su nivel formativo tienen un nivel de estudios primarios. La renta aportada por la mujer suele ser un complemento a la renta del hogar, ya que en el 60,3% de los casos los ingresos obtenidos por su trabajo son de 300 a 600 euros al mes.*

*Conglomerado 4: Empleadas de hogar españolas solteras en situación irregular. Está compuesto por mujeres españolas, jóvenes, con edades comprendidas entre 20 y 29 años, sin hijos y tal como se ha dicho anteriormente en conjunto presentan un nivel académico de estudios primarios/secundarios. Su nivel de ingresos no supera los 600 euros al mes”.*

<sup>35</sup> DE CABO, G. (Dir.): *La presencia de las mujeres en el empleo irregular*, Madrid (Instituto de la mujer), 2005.

encuentran en situación laboral irregular y el total de mujeres que están en dicha situación laboral. Así, destacaba que las empleadas de hogar suponen un peso muy fuerte en el conjunto de mujeres trabajadoras en situación irregular (concentra el 30 por cien del total del empleo irregular). E igualmente señala la existencia de un mayor volumen de empleo irregular en referencia al trabajo realizado por inmigrantes extranjeras (cuando el empleo irregular representa el 11 por cien, representa un 19 por cien en el sector doméstico). En cuanto a niveles académicos, las empleadas del hogar presentaban niveles académicos inferiores a la media de mujeres en situación irregular. Una menor cualificación académica que se relaciona con la mayor edad media. El estudio muestra que la mayoría de las mujeres en situación irregular en el sector doméstico, trabajan como externas por horas (83,5 por cien), dato similar si se toman en consideración las trabajadoras irregulares en sentido estricto (79,6 por cien). En materia de contratación laboral existe una clara diferenciación. De las empleadas en situación regular, la mayoría cuenta con un contrato escrito, mientras que aquellas que se encuentran en situación irregular no lo tienen.

El estudio “Luces y sombras del recurso al empleo de hogar”<sup>36</sup>, realizado en 2008, aporta relevantes conclusiones en relación a diversas entrevistas con trabajadoras y empleadoras. Contempla, en cuanto a la formación de estas trabajadoras, una posible categorización entre las trabajadoras autóctonas y las extranjeras. Las autóctonas, de edad media, no suelen contar con titulación o cualificación, en el caso de las personas inmigrantes, puede existir una formación o actividad previa no relacionada con el trabajo doméstico, si bien no ven reconocidos sus títulos educativos, aunque los tengan y se encuentran en una situación económica más débil. En el caso de las trabajadoras autóctonas, su poder de negociación en la relación laboral varía atendiendo a su estado civil o su posición complementaria de los ingresos del hogar, siendo reducido en caso contrario. En menor medida coexisten otras categorías de trabajadoras autóctonas junta a las trabajadoras “*de toda la vida*”, provenientes de otras actividades laborales e incluso jóvenes con formación que perciben la actividad como transitoria. Se destaca la escasez de oportunidades de las trabajadoras domésticas para acceder a otros empleos y su concepción de posible mejora laboral únicamente vinculada a obtener mejores condiciones laborales. Dicho estudio también refleja la segmentación de las ocupaciones desarrolladas por estas trabajadoras atendiendo a su nacionalidad.

---

<sup>36</sup> PLA JULIÁN, I. (Coord.): “Luces y sombras...”, *ob. cit.*

Otros estudios también destacan cómo las expectativas de movilidad de estos trabajadores a otros sectores menos estigmatizados son menores que el de otros trabajadores<sup>37</sup>.

Desde la perspectiva de los estudios analizados basados en entrevistas, puede observarse la existencia de factores que inciden en la situación laboral y condiciones de empleo de estos trabajadores. Entre ellos, su nacionalidad, su situación regular o irregular, su estado civil, por cuanto refleja su retribución como sustentadora de su hogar o complemento de las rentas del mismo, y por último, el tipo de prestación de servicios realizada (de forma interna, externa o por horas). Ello implica una cierta complejidad a la hora de valorar la problemática en conjunto de estos trabajadores, que requiere de estrategias de mejora individualizadas que afronten la diferente problemática de cada una de las categorías enunciadas.

Por lo que respecta al otro de los sujetos de la relación laboral, el empleador doméstico, su definición tradicional ha variado y en la actualidad, no se encuentra exclusivamente representado por personas privilegiadas o asociado a una concepción de clase<sup>38</sup>. La figura tradicional del empleador de clase alta caracterizado por un elevado poder adquisitivo, coexiste con una paulatina introducción de las clases medias, debida a las necesidades de la sociedad moderna y por último, de forma novedosa, con el acceso de estratos más bajos que responde a las necesidades de cuidados. En este último caso, en ocasiones quien contrata y recibe el servicio no dispone de capacidad ni recursos para pactar directamente las condiciones de la relación, que se posibilita mediante el apoyo económico (generalmente de los hijos a los padres) y los bajos salarios del sector. El carácter más heterogéneo del empleador puede ser explicado desde la distinción de las diferentes funciones sociales que abarca dicha actividad, las

---

<sup>37</sup> GARCÍA SAINZ, C., SANTOS PÉREZ, M. L., VALENCIA OLIVERO, N. Y.: "La construcción...", *ob. cit.*, pág. 118.

<sup>38</sup> En este sentido GARCÍA VIÑA, J.: "¿Cómo...", *ob. cit.*, pág. 69, señala que "el servicio doméstico ha pasado a ofrecer un servicio de comodidad, de evitar que las mujeres de las familias con un claro poder adquisitivo no tuvieran que realizar determinadas tareas domésticas, a otro relacionado con la resolución de toda una serie de nuevas necesidades que tienen las familias actuales". En similar sentido PLA JULIÁN, I. (Coord.): "Luces y sombras...", *ob. cit.*, pág. 12, afirma que "los cambios sociales en los últimos tiempos no sólo han aumentado la demanda de servicios domésticos. También ha cambiado su composición por tareas y clases, extendiéndose progresivamente desde los segmentos sociales más elevados hacia las clases medias o media-baja".

tareas de mantenimiento del hogar, por un lado, y las tareas de cuidados por otro<sup>39</sup>. Por ello, el tratamiento del servicio doméstico como un todo indiferenciado, sin distinguir entre modalidades de prestación, mantiene en la sombra la demanda social de cuidado y el déficit de cuidadores. Una gran parte de los servicios de cuidados no es reconocida como tal y continúa desatendida por las políticas públicas. La ausencia de políticas públicas hace que la provisión de cuidados provenga cada vez más de acuerdos individualizados tomados dentro de los hogares y silencia el hecho de que muchos hogares sólo puedan cumplir sus propósitos mediante el empleo de trabajo doméstico en muchas ocasiones sin ningún tipo de contrato regularizado o salario justo<sup>40</sup>.

Dos de las encuestas elaboradas periódicamente por el INE permiten realizar una aproximación a las demandas de los hogares. La encuesta del empleo del tiempo (EET)<sup>41</sup> y la encuesta de presupuestos familiares (EPF)<sup>42</sup>. Ambas encuestas muestran el importante peso en el número de hogares que requieren de estos servicios. Según la EPF<sup>43</sup> un 14,4 por cien de los 17,1 millones de hogares que hay en España tiene algún tipo de servicio doméstico prestado de forma regular y según la EET el 10,7 por cien de los hogares españoles poseen servicio doméstico. Así en cuanto a la distribución de las necesidades de los hogares, la EPF destaca que principalmente existe para el mantenimiento de la casa, cuidado de ropa y preparación de comidas en un 96,7 por

---

<sup>39</sup> GARCÍA SAINZ, C., SANTOS PÉREZ, M. L., VALENCIA OLIVERO, N. Y.: "La construcción...", *ob. cit.*, pág. 107. Para dichas autoras el servicio doméstico debería atender al menos a dos tipos de empleo doméstico que se observan actualmente en este ámbito de trabajo; por un lado, el empleo del hogar tradicional, relacionado con la posición de clase y más recientemente con los profesionales de las ciudades globales, que surge con los cambios globales de las últimas décadas y las necesidades de las familias trabajadoras de atender el cuidado de dependientes, para lo que contratan mano de obra inmigrante.

<sup>40</sup> GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, E.: "Trabajo doméstico...", *ob. cit.*, pág. 127.

<sup>41</sup> La encuesta del empleo del tiempo (EET), si bien se encuentra dirigida principalmente a obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, desempleados, ancianos, etc.), también incorpora en su cuestionario la pregunta de qué familias cuentan con trabajadores domésticos, lo que permite vincular la existencia de empleo doméstico remunerado con aquellos factores que inciden en la demanda de empleo doméstico. La relación de dichas cifras con la demanda de los hogares es analizada en profundidad en la obra de PADILLA SÁNCHEZ, I., ORDAZ SANZ, J. A., GUERRERO CASAS, F. M.: "El servicio doméstico en España: un estudio econométrico", Oviedo, Smart Regions for a Smarter Growth Strategy, 2013.

Disponible en: [www.reunionesdeestudiosregionales.org/Oviedo2013/htdocs/pdf/p741.pdf](http://www.reunionesdeestudiosregionales.org/Oviedo2013/htdocs/pdf/p741.pdf).

<sup>42</sup> Los datos referidos a los resultados de dicha encuesta han sido recopilados en INE: "Boletín informativo...3/2012".

<sup>43</sup> INE: "Boletín informativo...", *ob. cit.*, pág. 2.

cien. Un 10,6 por cien para el cuidado de adultos, un 6,6 por cien para el cuidado de niños y un 12,1 por cien para otros como jardinería, cuidado de animales domésticos, compras, reparaciones y gestiones del hogar, etc.

Por otra parte, los datos presentados por ambas encuestas reflejan algunos factores de mayor probabilidad de recurso al empleo doméstico por el hogar. Los factores geográficos o demográficos inciden en la demanda y existe una probabilidad mayor en unas Comunidades Autónomas frente a otras, siendo más frecuente en municipios de mayor tamaño<sup>44</sup>. Existe una mayor probabilidad de recurrir al servicio doméstico en los hogares unipersonales o donde existe un menor de diez años en el hogar o adulto dependiente. Otro factor a destacar es la situación laboral de la persona de referencia, el empleador suele contar con una dedicación profesional. La EPF destaca además otros factores referido a la formación del empleador, pues el número de hogares con servicio doméstico es mayor a medida que aumenta el nivel de formación del sustentador principal, contando con estudios universitarios un importante grupo de sustentadores, en concreto un 65 por cien de los mismos. Respecto a los tramos de menor formación, el 60 por cien de los hogares con menor formación del sustentador principal son personas de 65 años o más. Por último, ambas encuestas destacan la existencia de una relación entre los ingresos del sustentador principal y la presencia de servicio doméstico. El nivel de ingresos medios es un factor fundamental en la demanda de servicios domésticos, de forma que, a medida que aumenta el nivel de ingresos también aumenta la probabilidad de contratación del servicio doméstico. No obstante, sólo un 33,4 por cien de los hogares domésticos cuentan con unos ingresos superiores a 3.000 euros; por tanto, muchos hogares con servicio doméstico cuentan con ingresos mensuales inferiores a dicha cifra<sup>45</sup>. Este dato, confirmaría que existen empleadores muy sensibles a unas excesivas cargas económicas derivadas de la contratación del trabajador. Además, el coste del servicio doméstico recae de forma mayoritaria en los hogares. Según la EPF el pago de dichos servicios procede del propio hogar en su mayor parte (91,3 por cien) y en un reducido número de casos procede de las instituciones públicas

---

<sup>44</sup> PADILLA SÁNCHEZ, I., ORDAZ SANZ, J. A., GUERRERO CASAS, F. M.: "El servicio...", *ob. cit.*, pág. 18, en relación a la distribución por Comunidades Autónomas destacan junto a Andalucía, Islas Baleares, Cataluña y Comunidad de Madrid.

<sup>45</sup> Así un 10,4 por cien de los hogares cuenta con ingresos por debajo de los 1000 euros; el 8,6 por cien entre 1000 y 2000; y el 13,7 por cien entre 2000 y 3000, según el INE.: "Boletín informativo...", *ob. cit.*, pág. 4.

(3,7 por cien) o de ambos a la vez (3,5 por cien). Dato que permite afirmar la necesidad del mantenimiento o incremento de las medidas económicas encaminadas a la contención de costes para el empleador.

### 1.3. CONDICIONES LABORALES

En épocas pasadas, el trabajo doméstico se caracterizaba por la dedicación del trabajador doméstico a jornada completa desarrollada, en muchos casos, con carácter interno. A partir de los años setenta se inicia una inversión en esta tendencia hacia un aumento progresivo del empleo a tiempo parcial, sin residir en el hogar<sup>46</sup>. Por el contrario, en nuestros días, se trata de una de las actividades que más trabajadores ocupa a tiempo parcial y el trabajo interno ha pasado a ser residual. Dicho fenómeno se encuentra motivado por los cambios sociales y las diferentes necesidades de los hogares. Pues, la elevada presencia de la mujer en el empleo a tiempo parcial se relaciona con una flexibilidad laboral demandada por determinadas trabajadoras, siendo más sencillo encontrar un trabajo por horas en esta actividad, y en estos casos, los ingresos obtenidos constituyen un complemento a la renta familiar<sup>47</sup>.

En las estadísticas relativas a las cifras oficiales de afiliados al REEH se recogía hasta 2011 una diferente categorización en torno a la clasificación de empleados del hogar (cuenta propia) y empleados del hogar (cuenta ajena). La evolución de estos datos se adjunta en la tabla 1 (Anexo I) y reflejan un importante volumen de empleadores de hogar por cuenta propia. Su análisis da cuenta de la elevada presencia del trabajo a tiempo parcial, aunque aborda de forma limitada la determinación del alcance del mismo. En dicha categorización de trabajadores se excluía a aquellos que se encontraban bajo el umbral mínimo de cotización (72 horas) y el criterio de

---

<sup>46</sup> OIT: "Situación y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en los hogares privados: un estudio de la OIT", Revista Internacional de Derecho del Trabajo, Vol. 82, núm. 4, 1970, pág. 435.

<sup>47</sup> LORENTE-CAMPOS, R.: *Trabajo a tiempo parcial*, Valencia (Germania), 2002. En el mismo sentido la Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de octubre de 2008, sobre la intensificación de la lucha contra el trabajo no declarado (2008/2035(INI)) atrae la atención sobre la posición casi siempre más débil de las mujeres en el mercado laboral, señala que "con frecuencia consecuencia de las obligaciones familiares que recaen sobre ellas, lo que dificulta su acceso al mercado de trabajo oficial y favorece la aceptación de trabajos mal remunerados y no declarados, que menoscaban su derecho a un trabajo digno, derecho ardientemente defendido por la OIT, en particular para las amas de casa, las mujeres inmigrantes clandestinas y las mujeres que acumulan a veces una actividad escasamente remunerada y una actividad no declarada; pone de relieve las consecuencias negativas que se derivan de ello no sólo para las perspectivas de carrera profesional y de jubilación de las mujeres, sino también para el buen funcionamiento del mercado laboral y la capacidad de financiación de los sistemas de seguridad social".



diferenciación de ambas categorías radicaba en que la prestación de servicios fuera o no superior a 80 horas al mes o el trabajo fuera realizado para más de un empleador (*Vid. Infra. Capítulo IV, 1. Diferentes sistemas de aseguramiento*).

Según el Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General (septiembre de 2012)<sup>48</sup>, se aprecia que según la distribución de horas semanales por empleador el 47,44 por cien de los trabajadores realiza una jornada de menos de 20 horas semanales.

La EPF del INE refleja que en la mayor parte de hogares con servicio doméstico éste trabaja menos de 10 horas a la semana, tan sólo un 8,3 por cien de los hogares tienen este a jornada completa<sup>49</sup>. Por otra parte, la pernocta del trabajador no es actualmente habitual y el 96,2 por cien del servicio doméstico no duerme en el hogar en el que trabaja. Por su parte el estudio de 2013 “Equiparar Derechos”<sup>50</sup>, advierte de un aumento de los trabajadores a tiempo parcial tras la última reforma y refleja que a diferencia de lo que ocurre respecto a los asalariados en otras actividades se ha producido una pérdida mayor de asalariados a jornada completa.

Por lo que respecta a la contratación temporal en esta actividad, ha sido analizada a partir de las cifras publicadas por el Servicio Público de Empleo Estatal. Se aportan en la tabla 6 (Anexo I) los datos relativos a los contratos temporales suscritos desde 2001. En ellos se observa el frecuente el recurso a la contratación temporal incluso vigente el RD 1424/1985. Sin embargo, su evolución muestra que ha decrecido el número de contratos temporales concertados que actualmente representan aproximadamente la mitad de los suscritos.

---

<sup>48</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: Informe sobre el balance de integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General, septiembre de 2012.

<sup>49</sup> INE: “Boletín informativo...”, *ob. cit.*, pág. 2. Dicho estudio establece un mayor desglose de las horas señalando que el 36,4 por cien se corresponde a menos de 4 horas a la semana, el 38,4 por cien de 4 a 10 horas, el 16,9 por cien de 10 a 40 horas y el 8,4 por cien a jornada completa.

<sup>50</sup> UGT: “Equiparar...”, *ob. cit.*, pág. 11 señala que “*sin embargo, y a diferencia de lo que ocurre con el general de asalariados, entre los años 2012 y 2013, se ha producido un aumento del total de asalariados en el trabajo doméstico, confirmando una vez más que este es un sector refugio, pero exclusivamente de trabajo parcial. En el año 2013, el 57,7 por cien de los asalariados en esta rama de actividad, trabaja a tiempo parcial frente al 17,7 por cien del total de asalariados. Si siempre la jornada parcial ha sido superior en el trabajo doméstico, la actual situación económica ha dado lugar a un incremento de este tipo de jornada*”.

Por lo que se refiere a la remuneración de los trabajadores domésticos, los datos estadísticos a nivel mundial muestran que el trabajo doméstico se encuentra entre las ocupaciones con las remuneraciones más bajas en cualquier mercado laboral<sup>51</sup>. En España supone una importante garantía el reconocimiento de la aplicación del salario mínimo interprofesional en esta relación, aunque suele configurarse como el único ingreso de estos trabajadores<sup>52</sup>. Por otra parte, el índice de incumplimiento de la norma y las dificultades de control parecen hacerse notar especialmente en este sector. Un reciente estudio señala que la crisis ha tenido también su reflejo en el número de personas asalariadas en el trabajo doméstico que ha visto disminuir su salario por debajo del salario mínimo. En este sentido, un dato alarmante es el reflejo del empobrecimiento en este sector, que ha dado lugar a un aumento de las desigualdades entre las personas empleadas en hogares familiares y el resto de trabajadores. Según dicho estudio, en el año 2013, una trabajadora a tiempo completo ganaba un 50,4 por cien menos que la media del resto de trabajadores<sup>53</sup>. Además, en el ámbito del trabajo doméstico, suelen existir ciertos convencionalismos sociales, basados en estándares habituales de pago en función de las circunstancias que rodean a las partes, suelen ser impuestos/propuesto por la parte empleadora de forma unilateral y dotan de un cierto conformismo a estos trabajadores ante lo generalizado de estas prácticas. Se aprecia una lucha de precios que deriva en una bajada de los mismos y una importante categorización de estas trabajadoras<sup>54</sup>. La importante presencia de inmigrantes en el sector doméstico, es uno de las claves de la mayor vulnerabilidad del colectivo. La división de ocupaciones en

---

<sup>51</sup> OIT: “Nota de Información 1. Remuneración en el trabajo doméstico”, OIT, 30 de mayo de 2011.

<sup>52</sup> LARRAÑETA, A.: “¿Por qué está fracasando la ley que regula el servicio doméstico?, recoge el testimonio de la vicepresidenta de la asociación Sindihogar que señala que “*hay un aspecto al que los empleadores si se están acogiendo como un Mantra, y es el salario mínimo de 641 euros. Ahora todos los contratos de las internas son por 641 euros, sin contar que son turnos de 24 horas. Y además no hay pagas extras, ni festivos. Según ella con esta ley las trabajadoras están por que hace 25 años*”, (03/10/2012), [www.20minutos.es](http://www.20minutos.es)

<sup>53</sup> UGT.: “Equiparar...”, *ob. cit.*, pág. 9.

<sup>54</sup> PLA JULIÁN, I. (Coord.): “Luces y sombras...”, *ob. cit.*, pág. 153 muestra a través de las entrevistas realizadas que se trata de un sector donde las condiciones salariales se encuentran bastante marcadas *a priori* por la práctica y la costumbre. Aquí no sirven por tanto las referencias habituales para otros sectores para la fijación de salarios más allá de las indicaciones que dan algunas de las redes de intermediación. Existe, así, una cierta referencia -tanto para trabajadoras como para empleadoras- de lo que es “*normal*” y se asume que “*es lo que hay*”. También refleja la contención o disminución de salarios derivada de la transformación de la actividad con la entrada de la inmigración. Existe un alto grado de insatisfacción de las trabajadoras respecto de los salarios.

función de la nacionalidad, es un factor que frecuentemente también es determinante de discriminaciones salariales<sup>55</sup>.

También resulta especialmente relevante la infravaloración económica de la actividad cuando es comparada con la realización de tareas análogas fuera del ámbito del hogar familiar, por ejemplo, en actividades como la limpieza de edificios. La principal razón por la que el sector doméstico es un ámbito de baja remuneración, reside en la funcionalidad que tiene para la estructura laboral mantenerlo en dichas condiciones que fortalece el orden social estratificado<sup>56</sup>.

## 2. FACTORES INCIDENTES EN LA PROBLEMÁTICA DEL SECTOR

Como se ha evidenciado en el apartado anterior, el empleo doméstico en la actualidad se caracteriza por encontrarse estrechamente asociado a una mayor proporción de relaciones de trabajo precarias<sup>57</sup> y se intuye una importante presencia de trabajo informal e irregular<sup>58</sup>. En este sentido, la concurrencia de ciertos factores, que a continuación serán analizados, incide en la pervivencia de esta problemática. Por otra parte, su análisis evidenciaría la insuficiencia, de forma aislada, de una mejora en el

---

<sup>55</sup> MIÑARRO YANINI, M.: "Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar. Delimitación conceptual, problemática específica y propuestas", *Actualidad Laboral*, núm. 10, 2014, pág. 11.

<sup>56</sup> GARCÍA SAINZ, C., SANTOS PÉREZ, M. L., VALENCIA OLIVERO, N. Y.: "La construcción...", *ob. cit.*, pág. 110.

<sup>57</sup> PLA JULIÁN, I. (Coord.): "Luces y sombras...", *ob. cit.*, pág. 29, recoge en su obra, un concepto de precariedad laboral que debe hacer énfasis en la vulnerabilidad e inseguridad social y económica que supone para el trabajador su trayectoria profesional, en concreto el hecho de ocupar determinados empleos. El elemento que define la precariedad es la falta de control y autonomía de las trabajadoras para poder planificar su vida a partir de su actividad laboral, la cual, bien por sus características de acceso y salida (condiciones de empleo) o las condiciones de trabajo y salario asociadas comporta alto grado de incertidumbre y dependencia. La precariedad puede ser explicada desde perspectivas diferentes como la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, la insuficiencia de ingresos salariales, la degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo asociada a la inexistencia de condiciones inferiores a los estándares y la falta de control del trabajador sobre estas condiciones y por último la reducción de la protección social del trabajador.

<sup>58</sup> Una definición de empleo irregular comprende varios conceptos y no únicamente el de la economía sumergida. En la respuesta del Gobierno a la pregunta escrita de Antonio Hurtado Zurera sobre Estimación de la Economía Sumergida, así como medidas para luchar contra la misma («BOCG» Núm. D-654, de 18 de diciembre de 2015), se define el concepto de empleo irregular incluyendo diversos tipos de incumplimiento, como la ocupación de trabajadores sin alta previa en la Seguridad Social, la contratación de trabajadores extranjeros sin autorización para trabajar en España y todo tipo de fraudes en materia de Seguridad Social, tanto desde la vertiente de los ingresos, como sería el impago o pago en cuantía inferior a la debida, como desde la perspectiva del gasto, que abarcaría todo el fraude en prestaciones por desempleo y demás prestaciones de la Seguridad Social.

marco normativo para conseguir una mejora efectiva de las condiciones del sector, requiriendo de cambios sociales más amplios.

Un primer factor a reseñar reside en la especial vulnerabilidad de los trabajadores domésticos. La morfología interna del trabajador doméstico integra al perfil que más debilidades presenta dentro del ámbito laboral, y en general, en la sociedad<sup>59</sup>. La intersección entre los grupos identificados en el anterior apartado (mujeres, inmigrantes, trabajadores inmigrantes irregulares, trabajadores a tiempo parcial, trabajadores con bajos salarios) configura un cúmulo de situaciones de verdadera vulnerabilidad. Incluso en nuestros días, se trata de un sector proclive a formas esclavas de trabajo<sup>60</sup>. Entre los colectivos enumerados, los trabajadores inmigrantes presentan, si cabe, un mayor grado de vulnerabilidad. El mantenimiento del puesto de trabajo supone un medio de permanencia en el país o la garantía de un techo en el caso de los internos. El aislamiento provocado por la incursión en un país extraño, las barreras idiomáticas y el desconocimiento de la normativa del país receptor son factores que afectan especialmente a estos concretos trabajadores e incrementan su vulnerabilidad. Es especialmente endeble el caso de los inmigrantes indocumentados, por cuanto van a ser mucho más reticentes a la hora de incoar acciones judiciales o denunciar situaciones de trabajo abusivas ante el temor de posibles expulsiones<sup>61</sup>.

La infravaloración social de esta actividad también es otro de los factores incidentes en la problemática del sector. Sus antecedentes históricos ofrecen cierta reminiscencia de formas de servidumbre y esclavitud aún proyectadas en el subconsciente social. No es identificado como un verdadero trabajo, sino como una labor innata o propia de la mujer, que no requiere conocimiento alguno, calificación o formación. Una nota

---

<sup>59</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (I)”, *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2012, pág. 49. Para dicha autora, este hecho no puede ser desconocido por el Derecho social desde una perspectiva global y, específicamente, desde el prisma del derecho imperativo de igualdad por razón de género.

<sup>60</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “Formas esclavas...”, *ob. cit.*, pág. 1. En particular, señala que, debido a las características de la prestación de trabajo, el colectivo de trabajadores doméstico expuesto a la esclavitud laboral es el de los que desarrollan su trabajo en régimen interno en el domicilio del empleador, pues la convivencia propicia que éste asuma un control absoluto del empleado, que alcanza no sólo su trabajo sino también su vida. Se trata de un problema que no es inusual ni lejano, pues también se da dentro de nuestras fronteras y con más frecuencia de la que podría pensarse.

<sup>61</sup> OIT: “IV informe...”, *ob. cit.*, pág. 30, apunta que los trabajadores migrantes, y especialmente los que están indocumentados, no se atreven a incoar una acción judicial por si ello desembocase en una expulsión del país de acogida.

característica que también se encuentra vinculada a la problemática del reconocimiento del trabajo del ama de casa, aunque no deben confundirse ambos extremos<sup>62</sup>. Por otro lado, su desvalor es asociado a su conceptualización de trabajo no generador de riqueza, no asociado a la productividad de bienes o servicios al igual que en el caso del ama de casa. La consideración de que nos encontramos ante una “*actividad refugio*”, una actividad a compaginar durante la percepción de una prestación, un complemento de los ingresos familiares o un trabajo al que recurrir en caso de no encontrar otro tipo de empleo, perpetúa dicha infravaloración. En cambio, el trabajador doméstico, en abierto contraste con esta percepción social, concibe que se encuentra realizando una tarea de gran dureza, poco reconocida socialmente, un hecho que provoca en estos trabajadores una cierta incompreensión<sup>63</sup>.

La dificultad de control de la legalidad en un ámbito tan íntimo como el hogar familiar es otro de los factores que permite explicar la problemática del trabajo doméstico. Una realidad existente en todo trabajo realizado en un domicilio<sup>64</sup>. Se trata

---

<sup>62</sup> El ama de casa dirige y cuida del hogar en su conjunto (incluso ayudada por un empleado de hogar), sin límites de tareas u horarios. El empleado de hogar es un trabajador, realiza o se ocupa de aquellas tareas que son encomendadas por un ama de casa, pero en condiciones de encargos de tareas y horarios previamente determinados, RODRÍGUEZ INIESTA, G.: “El trabajo en el hogar no precisa esfuerzos (titular tomado del diario El País, viernes 5 febrero 1999)”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 4, 1998, pág. 4.

<sup>63</sup> Este dato se refleja en varios de los estudios analizados. Así por ejemplo en el Informe de GARCÍA ALBERTOS, M. (Resp.): *Empleo del hogar: Estrategias para su jubilación y alternativas para su financiación*, Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), 2011, pág. 66. En el mismo se refleja a partir de las entrevistas realizadas que “*las personas empleadas entrevistadas ven así su situación: El trabajo del hogar no está valorado, los sueldos son muy bajos y no se paga la labor social que se hace. Mucha gente piensa que no es un trabajo duro, entonces no lo valora, en realidad es más duro de lo que parece. Se tiene sensación de soledad, al trabajar en un domicilio ajeno y vacío en muchas ocasiones, y de seguridad si se cotiza. Se considera, en ocasiones, un trabajo pasajero, una salida que hay de la crisis, una ayuda...*”. También en similar sentido en el estudio de DE CABO, G.: “La presencia...”, *ob. cit.*, pág. 221, se señala en cuanto a la valoración del significado de su trabajo, éste es percibido de forma similar entre las trabajadoras en situación regular e irregular. Su principal valoración es referida a su importancia como complemento de la renta familiar, en segundo lugar, se considera que el trabajo ayuda a ganar o mantener su autoestima, se valora positivamente como un medio para desarrollarse como persona y relacionarse con otras personas. El concepto menos valorado por ambos grupos es el del reconocimiento social que otorga este trabajo.

<sup>64</sup> En similar sentido pero en relación a la problemática del trabajo a domicilio señala DE LA VILLA GIL, L. E.: “Contrato de Trabajo a domicilio”, en AA.VV.: *Catorce lecciones sobre contratos especiales de Trabajo*, Madrid (Universidad de Madrid-Facultad de Derecho), 1965, pág. 279, señalaba que “*el trabajo a domicilio se encuentra también ante los órganos de la administración laboral en una situación especial; por una parte, la enorme clandestinidad que existe en el trabajo a domicilio-efecto de la inexistencia de estadísticas, aún cuando se pretende explicar esa falta más bien como el efecto de la clandestinidad-hace que la Inspección vea disminuidas sus posibilidades de actuación, si no fuera además, por los perjuicios existentes sobre la inviolabilidad del domicilio. La propia clandestinidad, y el*

sin duda de uno de los principales argumentos que permite explicar el elevado porcentaje de trabajo no declarado, pues genera la percepción de una inexistencia de consecuencias frente al incumplimiento<sup>65</sup>.

El especial ámbito de privacidad donde se desarrolla la actividad laboral también dificulta la organización sindical. Los trabajadores domésticos realizan trabajos en condiciones de soledad y aislamiento, sin relación con otros trabajadores. La especial naturaleza del empleador particular no es proclive a la organización. Un hecho que motiva otro de los factores de la problemática de sector, la inexistencia de organización colectiva en el sector.

Una especialidad propia de esta relación laboral especial, la mutua confianza entre las partes y el vínculo afectivo, tiende a desvirtuar la relación típica entre empleado y trabajador. El trabajador es percibido como un miembro más de la familia y ello dificulta su consideración como una de las dos partes de la relación laboral. La existencia de lazos afectivos y la implicación personal del trabajador en la vida de su empleador obstaculizan la exigencia por éste de sus derechos. Es frecuente observar en los estudios basados en entrevistas a trabajadores domésticos que su percepción de las condiciones laborales se realiza desde parámetros emotivos como son el trato afable, la afectividad o la amistad. La complejidad generada en un trabajo de naturaleza afectiva es otro de los factores que explica la problemática del sector.

El concreto marco legal que ha sido aplicable a los trabajadores domésticos también ha sido relacionado con la problemática del sector, su precariedad y su clandestinidad. La existencia de un marco de menor protección del trabajador, derivada de la normativa aplicable, es decir bajos ingresos, malas condiciones laborales, trabajo precario, imposibilidad de promoción laboral, perpetúa a este tipo de trabajador en una situación

---

*conformismo existente en este sector del trabajo, hacen que la acción de las Delegaciones de Trabajo no sea todo lo intensa que sería de desear”.*

<sup>65</sup> COSCULLUELA GERONA, F.: “El 70% de las empleadas de hogar no pasan a la nueva ley”. Donde además se señala que uno de los puntos débiles de la nueva normativa es la ausencia de controles, ya que los inspectores de trabajo no pueden entrar en los domicilios. La gente sabe que es muy difícil el hecho de saltarse la ley tenga consecuencias. Por eso hay que concienciarla de que estos trabajadores tienen sus derechos, y también hay que hacerles saber que asumen un riesgo muy alto si el empleado tiene un accidente sin estar asegurado, según la secretaria de socioeconómica de CCOO de Cataluña. (21.04.2012), [www.e-periodico.es](http://www.e-periodico.es).

de precariedad<sup>66</sup>. En segundo lugar, los estudios analizados reflejan la existencia de una relación entre situaciones de empleo informal e incumplimiento de la normativa de Derecho del Trabajo, existiendo un menor cumplimiento de los mínimos laborales en aquellas situaciones de trabajo informal<sup>67</sup>. Especialmente la libertad de forma en la contratación reconocida en el RD 1424/1985 se vinculaba a la gran clandestinidad y el trabajo en negro.

Un último factor a reseñar en el análisis de la problemática del trabajo doméstico es la existencia de una larga tradición histórica de informalidad y la gran tolerancia social de la misma. Se trata de un ámbito donde no es inusual observar que se contrate legalmente al trabajador debido a aspectos inmateriales, referidos a sentimientos de afecto o recompensa hacia el trabajador<sup>68</sup>. También a fin de cumplir con aquellas exigencias legales motivadas por las normas en materia de inmigración. Parece entonces oportuno examinar los discursos de las partes integrantes de la relación que han sido tradicionalmente expuestos a la hora de justificar la informalidad del sector:

- Desde el punto de vista del empleador, no dar de alta al trabajador puede ser concebido como algo socialmente habitual, debido a la larga tradición de informalidad en este sector<sup>69</sup>. Entre los obstáculos señalados se encuentran los costes derivados del alta del trabajador o la idea de que ello le reporte una carga de obligaciones adicionales. Un particular presenta una mayor reticencia a la inmersión en la burocracia derivada de la contratación de un trabajador que un empresario común y no cuenta necesariamente con el carácter emprendedor que asiste al empresario tradicional. Es cada día más frecuente la delegación por los particulares en cuanto a la gestión de sus trámites diarios de la vida cotidiana que presentan cierta complejidad en terceros, tales como gestores o administradores de fincas. Dicha reticencia se observa en la proclividad del mismo a

---

<sup>66</sup> *“El Régimen Especial ha otorgado una protección incompleta a las personas que han prestado sus servicios en torno a las tareas del hogar. Esta realidad ha generado una notoria desprotección de un colectivo de personas trabajadoras especialmente débil, principalmente por la opción legislativa de otorgar una protección de mínimos”*, VELA DÍAZ, R.: “De la Ley 27/2011 al RD-Ley 29/2012 de mejora de gestión y protección social en el sistema especial para empleados de hogar: la nueva frontera entre las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar”, *Temas Laborales*, núm. 121, 2013, pág. 132.

<sup>67</sup> MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: “La reforma del...”, *ob. cit.*, pág. 6.

<sup>68</sup> PLA JULIÁN, I. (Coord.): “Luces y sombras...”, *ob. cit.*, págs. 103 – 104.

<sup>69</sup> Así, por ejemplo, se observa en el artículo de LARRAÑETA, A.: “¿Por qué está fracasando...”, *ob. cit.*, donde se recoge el testimonio de una trabajadora que señala “*Mis jefes no me querían hacer un contrato, ellos dicen que no les da la gana, que toda la vida tuvieron así a sus empleadas*”.

que sea el trabajador quien asuma las gestiones del alta, un hecho que se constata ante las demandas de modificación del SEEH para reconocer nuevamente el traslado del cumplimiento de las obligaciones formales en materia de Seguridad Social por el trabajador. Por ello, desde el punto de vista del empleador, el ideal de cumplimiento de la legalidad no parece ser un factor que de forma aislada genere una motivación suficiente para romper la tradicional informalidad del sector.

- En el caso del trabajador doméstico, los argumentos que se aducen descansan principalmente en la falta de motivación o en su imposibilidad. Existen situaciones en la que el trabajador tras una larga carrera profesional sin cotizar, no tiene especial interés en hacerlo durante los últimos años de su vida laboral<sup>70</sup>. En otros casos, responderían al desconocimiento del deber de cotizar<sup>71</sup>. Algunas objeciones hacen referencia al sistema de aseguramiento. En el Régimen Especial, debido a la imposibilidad de cotizar por debajo de un determinado umbral o el excesivo coste en relación al bajo salario percibido, en el caso de ser el trabajador el obligado a asumirlo. En el Sistema Especial, se apuntaba a que el traslado al empleador de las obligaciones en materia de aseguramiento imposibilitaba al trabajador la contratación legal y con ello renovar sus permisos de trabajo<sup>72</sup>. También se apuntan argumentos referidos a la utilización de esta

---

<sup>70</sup> COSCULLUELA GERONA, F.: “El 70% de las...” refleja entre las opiniones de algunas empleadas *“Remedios, una salmantina de 65 años que vive en Santa Coloma de Gramanet, que está a punto de jubilarse y que no ha cotizado en toda su vida. Sigue sin querer que la den de alta, porque a estas alturas no está dispuesta a cobrar menos”*. También en la obra de GARCÍA ALBERTOS, M.: “Empleo del hogar...”, *ob. cit.*, pág. 80, a través de la consulta de opinión realizada, se deduce que las expectativas de jubilación de las personas empleadas del hogar son bastantes pesimistas. Esto deriva, principalmente de que no se les ha dado de alta y por tanto no se ha cotizado lo suficiente para generar derecho a obtener una pensión por jubilación. En el caso de las personas mayores de 50 años, la situación es aún más complicada, porque si ya no lo han hecho en el resto de su vida laboral, no les resta suficiente tiempo en activo para generar esta prestación contributiva.

<sup>71</sup> En el estudio realizado por DE CABO, G.: “La presencia...”, *ob. cit.*, pág. 253, señala respecto del resultado de las entrevistas realizadas que un 11 por cien de las trabajadoras del hogar irregulares entrevistadas directamente reconoce que el hecho por el cual no cotiza se debe al desconocimiento de si deben cotizar o no. En el mismo sentido PLA JULIÁN, I. (Coord.): “Luces y sombras...”, *ob. cit.*, pág. 94, a partir de las entrevistas realizadas señala que a menudo las empleadas de hogar españolas creen que no les corresponde tener un contrato porque esta ha sido la práctica tradicional en el sector considerado tradicionalmente marginal y por tanto ni se han planteado reclamarlo.

<sup>72</sup> COSCULLUELA GERONA, F.: “El 70% de las ...”, señala el caso denunciado por algunos colectivos de inmigrantes que afirman que en muchos casos no las quieren contratar, y como la Ley ya no permite que ellas mismas se paguen el seguro, tienen problemas a la hora de renovar su tarjeta de residencia. Cuando se hizo la ley, no se tuvo en cuenta la mentalidad de la gente y la actual situación económica como manifiesta la portavoz de la asociación. En similar sentido LARRAÑETA, A.: “¿Por qué está fracasando...”, recoge el testimonio de una trabajadora que señala *“Yo misma llevaba cinco años pagándome la Seguridad Social, pero desde abril no me dejan. Hay muchas como yo, que se han visto expulsadas del sistema. Es más, algunas al estar sin contrato pueden perder la tarjeta de residente y*



actividad como complemento a otras prestaciones, en especial el desempleo<sup>73</sup>. Los casos en los que no se observa una especial motivación del trabajador pueden ser asociados, en el caso de mujeres nativas, a la idea de no encontrar una compensación directa en la cotización, siendo su trabajo un complemento a los ingresos familiares y entender que se encuentran cubiertos por un sistema sanitario y la futura cobertura por vínculos familiares (pensiones de jubilación del consorte, pensión de viudedad) u otras prestaciones. También en el caso de las nativas, el menor nivel de prestaciones reconocido, en especial la falta de reconocimiento del desempleo, es otro de los argumentos encontrados ante la falta de motivación<sup>74</sup>. Pero sin duda, aquel argumento encontrado con mayor frecuencia, que es complementario de los anteriores, responde a un desinterés del trabajador debido a la disminución de sus ingresos por el trabajador y/o la reducción del salario que venía percibiéndose en negro. En los costes laborales y en su repercusión sobre el trabajador, se observa el motivo argumentado por muchos trabajadores para preferir trabajar en negro<sup>75</sup>.

---

*volver a estar como al principio sin papeles. En su caso además de perder la atención médica, se salen del mercado de trabajo, pues ni las empresas temporales ni las iglesias apuntan a las que no tienen papeles*". También la PLATAFORMA ESTATAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS HOGAR: "Aportaciones al borrador del proyecto del Real Decreto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar", pág. 1, señala que la integración del REEH hace desaparecer la figura de la trabajadora discontinua, a cuyo amparo una parte de las trabajadoras extranjeras abonaban su propia seguridad social consiguiendo con ello la posibilidad de obtener y mantener su regularización. Muchos empleadores domésticos se venían negando a dar de alta a las trabajadoras extranjeras en supuestos en los que era su obligación, con lo que las trabajadoras se veían obligadas a darse de alta y pagar ellas mismas la cuota entera.

<sup>73</sup> COSCULLUELA GERONA, F.: "El 70% de las ..." señala el caso de Lidia, una catalana de 51 años de un pueblo del Alt Empordà que limpia en dos casas y que cobra el paro, sigue negándose a que le hagan un contrato porque no quiere renunciar a la prestación por desempleo.

<sup>74</sup> PLA JULIÁN, I. (Coord.): "Luces y sombras...", *ob. cit.*, pág. 100.

<sup>75</sup> DE CABO, G.: "La presencia...", *ob. cit.*, pág. 253 señala como "Entre las mujeres en situación irregular, el principal motivo para no cotizar (48%), es que no les interesa o no les compensa cotizar, debido a que los salarios que perciben son en general bajos". LÓPEZ GUILLEM, J.: "47.000 asistentes dejarán de cotizar al no ser reguladas" recoge las manifestaciones de una trabajadora "María. 30 años señala como te bajan el sueldo para pagar la cotización. Asegura que a la mayoría de sus compañeras les están bajando el sueldo para costear sus seguros sociales", (29.06.2012), [www.20minutos.es](http://www.20minutos.es); LARRAÑETA, A.: "¿Por qué está fracasando...", recoge las manifestaciones de una trabajadora que señala "varias conocidas no están dadas de alta porque sus jefes les piden que sean ellas las que corran con los gastos de la cotización". COSCULLUELA GERONA, F.: "El 70% de las...", señala el caso de Marta, una colombiana de 47 años que ha hablado con su contratador sobre afiliarla la seguridad social, quien no se ha negado, pero le ha pedido que baje el precio de las horas porque el pago de las cotizaciones le supone un gasto adicional y quiere que sea un gasto compartido. En el mismo sentido MARTÍN, P.: "De chachas a empleadas con derechos", (8.04.12), [www.sociedad.elpais.com](http://www.sociedad.elpais.com); PATINO ALONSO, M. C., VICENTE GALINDO, M. P y GALINDO VILLARDÓN, M. P.: "Perfil multivariante...", *ob. cit.*, pág. 411, apunta que las medidas que el grupo de mujeres casadas que están en una situación laboral irregular consideran que les ayudarían a mejorar el acceso a un trabajo regular son principalmente una reducción de las

Los costes laborales toman un mayor protagonismo en esta relación laboral especial desde la perspectiva de ambas partes contratantes. El titular del hogar familiar, debe afrontar la contratación del trabajador a partir de los ingresos del hogar. El trabajador doméstico, con carácter general, percibe unos bajos salarios, y va a ser también muy sensible a cualquier reducción salarial derivada de los costes laborales, aunque pueda parecer escasa. Por ello, la tendencia a ofrecer y aceptar trabajo no declarado obedece sobre todo a causas económicas, ya que para ambas partes dicho trabajo resulta más ventajoso que el trabajo declarado. Si bien, en este sector se aprecia además la existencia de otro factor como es el limitado poder de vigilancia y control que deriva de la realización de la actividad en un hogar familiar. Se observa un mayor interés en el cumplimiento de la norma en el caso de los trabajadores extranjeros. Puede apuntarse que, a pesar de que pudiera presuponerse que el nicho de empleo informal se concentra entre los trabajadores inmigrantes, algunos estudios apuntan a que la falta de contratación formal suele ser más habitual entre las trabajadoras españolas<sup>76</sup>.

### **3. MEDIDAS DE ESTÍMULO Y MEJORA DEL SECTOR**

La progresiva equiparación en los derechos y prestaciones reconocidos a los trabajadores del hogar pueden quedar muy diluidas si se mantiene sumergido un importante grupo de trabajadores que conforman el colectivo real. Asimismo, se evidencia que, con relativa frecuencia, algo tan elemental como el cumplimiento de la Ley, suele ser más inusual en este sector. Existe una diferencia marcada entre los derechos formalmente reconocidos a los trabajadores domésticos y el trato que éstos reciben en la práctica. Considero que las medidas para la efectiva mejora de los trabajadores domésticos no deben quedar únicamente restringidas a una mejora de las condiciones aplicables a los trabajadores doméstico o la mejora de su protección social, deben abarcar además un espectro más amplio de actuación, y por ello, entiendo que

---

cotizaciones sociales (80,8 %). PLA JULIÁN, I. (Coord.): “Luces y sombras...”, *ob. cit.*, pág. 97 a partir de las entrevistas realizadas señala como habitual en el sector lo habitual en relación al pago de las cuotas lo habitual es que lo asuma la trabajadora y las empleadoras se lo descuenten del sueldo.

<sup>76</sup> PLA JULIÁN, I. (Coord.): “Luces y sombras...”, *ob. cit.*, pág. 284, señala como “*se produce, por tanto, una paradoja. Contrariamente a lo que sucede en otros sectores en los que los trabajadores inmigrantes presentan un mayor grado de informalidad laboral que los autóctonos, en el empleo de hogar ocurre más bien lo contrario: son las trabajadoras inmigrantes las que presentan relativamente menor incidencia en la informalidad, a causa de la confluencia en ellas – a diferencia de la mayoría de las autóctonas- de otros intereses además de los laborales. El reciente proceso de regularización ha sido una buena muestra de ello, por cuanto, ha llevado a la legalidad a miles de empleadas de hogares inmigrantes, tendencia que no ha tenido apenas reflejo entre las autóctonas*”.

deben responder a los ejes centrales de actuación expuestos en los cuatro pilares sobre el que se fundamenta el programa de trabajo decente de la OIT, la promoción del empleo, las condiciones de trabajo, la protección social y el dialogo social.

Es posible enumerar algunas medidas de mejora del sector que afectarían de forma muy positiva a las condiciones de estos trabajadores y permitirían afrontar la problemática expuesta. Entre las mismas se hará especial referencia a aquellas medidas encaminadas a la emersión de este sector de actividad y a su paso a la economía formal, que permitan dar una mayor visibilidad a estos trabajadores.

### **3.1. MEDIDAS GENERALES**

Es necesaria la obtención de una visión más ajustada de las dimensiones del trabajo doméstico en relación a su dimensión cuantitativa y a la realidad de las condiciones que afectan a los trabajadores domésticos. La invisibilidad del colectivo es una constante en muchos de los informes, debido a la naturaleza especial e íntima de las relaciones de trabajo. Desde las instituciones se demanda una necesaria adopción de medidas dirigidas a constatar la dimensión o envergadura real de la presencia del trabajo informal, las condiciones del sector y las repercusiones del trabajo no declarado para las cuentas del Estado<sup>77</sup>. A pesar de ser una tarea especialmente necesaria, ha sido un sector tradicionalmente abandonado por las instituciones. En relación al análisis de las condiciones laborales de estos trabajadores, los buenos propósitos mostrados por la DA 2ª RD 1620/2011 que disponía la evaluación del impacto de la norma, quedan aún pendientes de materialización. Tampoco se ha hecho efectiva, en relación a la DA 10ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que preveía la presentación ante las Cortes Generales un balance sobre el proceso de integración de los empleados de hogar en el Régimen General una evaluación “*de la*

---

<sup>77</sup> En este sentido la Resolución del Parlamento Europeo sobre normalización del trabajo doméstico en la economía Informal (2000/2021 (INI)) pide en su FJ 2 a los Estados miembros que elaboren estadísticas del fenómeno del trabajo doméstico no declarado y que las actualicen periódicamente, con el fin de obtener una imagen más precisa del problema; su FJ 3 pide a los Estados miembros que procedan a un estudio más detallado del trabajo doméstico no declarado, así como de sus costes y repercusiones para los presupuestos nacionales, el mercado de trabajo y los particulares. También por la OIT en el documento “Seguimiento de la resolución sobre medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo: informe sobre los progresos realizados”, OIT, 2013, pág. 6, entre las medidas propuestas se apunta la elaboración de una encuesta nacional de hogares para determinar la magnitud del trabajo doméstico y las características de los trabajadores domésticos y de sus empleadores, pero también una investigación cualitativa sobre las condiciones de trabajo y las prácticas en materia de empleo en el ámbito del trabajo doméstico.

*nueva regulación de la correspondiente relación laboral especial*”. No sólo es necesario abordar una visión cuantitativa del mismo y su incidencia recaudatoria, sino también una visión cualitativa pues las últimas reformas apuntan a un incremento de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social, pero a un empeoramiento de sus condiciones laborales<sup>78</sup>. Las estadísticas deberían además mostrar una clara diferenciación en cuanto a las condiciones que afecten a estos trabajadores según realicen su actividad por horas, en carácter externo o como internas.

Otra de las vías de mejora del sector radicaría en una puesta en valor de la actividad doméstica. Desde las instituciones debe trabajarse en la erradicación de las visiones obsoletas referidas a la minusvaloración del sector y dirigir los esfuerzos a obtener el reconocimiento de esta actividad como un verdadero trabajo. En línea con un intento de revalorización de la actividad, se trabaja actualmente en la eliminación de determinadas denominaciones que se entienden peyorativas o denigrantes. Es necesario instar campañas que se han denominado de *“cambio del imaginario social”*, para alterar la percepción popular de que el trabajo doméstico es de segunda categoría<sup>79</sup>. El hecho de dotar de un marco más justo y digno de condiciones laborales a estos trabajadores, parece tener la virtualidad de proyectar en los empleadores un cambio de su conceptualización, representando en cierta manera su lógico paso a su consideración de verdadero trabajo<sup>80</sup>. Pero también es necesario contrarrestar la devaluación social del trabajo doméstico por otras vías. Es esencial erradicar dos postulados sobre los que descansa su desvaloración, la falta de identificación con un verdadero trabajo, por su percepción como una labor innata de la mujer y su asociación a una tarea improductiva:

- La labor de estos trabajadores se encuentra basada en el desvalor social, que no se encuentra en cambio presente en actividades análogas realizadas fuera del hogar (piénsese en un cocinero o en la trabajadora de una guardería). El mecanismo más profundo para la mejora de estos trabajadores es apostar, como recientemente se ha hecho, por una profesionalización de la actividad doméstica mediante la introducción de módulos formativos y potenciando el derecho a la formación de estos trabajadores. Los

---

<sup>78</sup> UGT. *“Equiparar...”*, *ob. cit.*, pág. 10. Entre las conclusiones derivadas del citado informe reflejan el aumento del trabajo a tiempo parcial y el empobrecimiento de estos trabajadores.

<sup>79</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *“Formas esclavas...”*, *ob. cit.*, pág. 11.

<sup>80</sup> Así se observa en entrevistas a los empleadores en el estudio de PLA JULIÁN, I. (Coord.): *“Luces y sombras...”*, *ob. cit.*

poderes públicos instan a que el empleo vinculado a los servicios domésticos, especialmente los relativos al cuidado, tengan la suficiente calidad y nivel de profesionalización. Por tanto y como se reconoce por la OIT las leyes y políticas en materia de remuneración deben ir de la mano de otras medidas para el empoderamiento de estos trabajadores, tales como la mejora de su acceso a la formación y desarrollo profesional, el reconocimiento formal de sus habilidades y calificaciones, y otras medidas para profesionalizar el trabajo doméstico que contribuirían a fortalecer su relación de empleo<sup>81</sup> (*Vid Infra. Capítulo III, 2.3.3. La profesionalización del trabajo doméstico*).

- Su consideración de trabajo no generador de riqueza y su asociación a la improductividad es una idea que no se corresponde con la realidad. Se trata de una actividad que es actualmente indispensable para el funcionamiento de la sociedad y una importante fuente de empleo. La necesaria valoración del mismo debe descansar en la contabilización de su contribución a la riqueza. Su valor directo puede vincularse a la importante contribución a la economía, como mecanismo de creación de empleo que confirman las estadísticas<sup>82</sup>. Existen elementos de medición del valor económico y social del trabajo domésticos objetivizando los parámetros de valor<sup>83</sup>. Su valor radica, además, en servir de mecanismo para posibilitar el acceso al empleo a personas con cargas familiares. Como señala la Comisión Europea<sup>84</sup>, la conciliación de trabajo y familia debe ser incluida dentro de los objetivos de las Estrategias Europeas de Empleo, además es una oportunidad para crear empleo y para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Por otra parte, no debe olvidarse que nos encontramos ante un trabajo de naturaleza afectiva, que implica en todo caso producir un bienestar, ligado a sentimientos, emociones y energías. En todo caso, la extracción de valor para el

---

<sup>81</sup> OIT: “Nota de Información 1. Remuneración...”, *ob. cit.*, pág. 3.

<sup>82</sup> Se reproducen los argumentos del economista norteamericano Paul A. Samuelson citado en VÁZQUEZ, J. M.: “El servicio...”, *ob. cit.*, pág. 20, que señalaba que “*Experimentamos la tendencia a pensar que son las industrias del acero y del automóvil las que dan empleo a la mayor cantidad de personas, y seguimos con el mayor interés las noticias que traen los periódicos sobre las alteraciones de sus salarios. Esta misma tendencia nos lleva a olvidar que también el número de servidores domésticos se escribe con siete cifras y que representa una de las categorías más importantes de trabajo*”.

<sup>83</sup> OIT: “Nota de Información 3. Medición del valor económico y social del trabajo doméstico”, OIT, 11 de julio de 2011.

<sup>84</sup> *Vid.* Documento de Trabajo de los Servicios de la Comisión Europea sobre el aprovechamiento del potencial de empleo de los servicios personales y domésticos, *ob. cit.*

que la recibe no puede ser analizada en términos puramente económicos, debe también ser reconocido su valor desde otros parámetros<sup>85</sup>.

La necesaria información y sensibilización de las partes es una medida de mejora especialmente necesaria en el sector. A pesar de parecer una cuestión menor, dotar del conocimiento al empleador y al trabajador de la necesidad del cumplimiento de la legalidad es uno de los objetivos a fin de erradicar las situaciones de incumplimiento, especialmente cuando se refieren a un amo de casa que no tiene por qué conocer la Ley. Desde los inicios del aseguramiento obligatorio del colectivo por el Montepío, se han puesto mecanismos para hacer llegar esta información precisamente debido a que se trata de un particular<sup>86</sup>. La información y sensibilización de las partes supone una herramienta que permitiría actuar contra la tolerancia social hacia la contratación irregular y la tradición histórica de informalidad. Algunos de los ámbitos sobre los que actuar son el fomento de la sensación de pertenecer a una sociedad común a la que se debe contribuir, campañas en materia de los riesgos de utilizar mano de obra no declarada o la importancia de la información, tanto a empleados y a empleadores, de los derechos y deberes en el marco laboral. Deben llevarse a cabo campañas de información sobre las líneas generales del Sistema de Seguridad Social, con referencia a los derechos y obligaciones que también deben dirigirse a grupos especiales, tales como minorías lingüísticas y de otros tipos. Gran parte de esta labor viene siendo realizada por los intermediadores informales existentes en el sector.

Uno de las herramientas sugeridas tradicionalmente para combatir la economía sumergida y garantizar el cumplimiento de la legalidad es la potenciación de las medidas coercitivas o de control de la legalidad por parte de la Inspección de Trabajo. No obstante, el carácter íntimo del hogar hace que las posibilidades de control puedan tener un alcance más limitado. Sobre esta cuestión, existen posturas que ven necesaria la potenciación de las medidas de control como método de contención de la economía

---

<sup>85</sup> GUTIÉRREZ RODRIGUEZ, E.: "Trabajo doméstico...", *ob. cit.*, pág. 130.

<sup>86</sup> BORRAJO DACRUZ, E.: "La responsabilidad de los amos de casa ante el Montepío Nacional del Servicio Doméstico", *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*, núm. 4, 1962, pág. 949, "Las amas de casa no saben, o no suelen saber, que la ignorancia de las Leyes no exime de su cumplimiento; y, por lo tanto, desconocen que no cabe encogerse de hombros o dejar para mañana el estudio y el comentario de los anuncios, de los entrefiletos que en la prensa diaria han aparecido y siguen apareciendo y que recuerdan la obligación de afiliar y de cotizar al Montepío en nombre y por cuenta del personal doméstico".

sumergida<sup>87</sup>, en sentido contrario, otros niegan un papel coercitivo, y señalan que un papel represivo para garantizar una mayor efectividad de la norma no es la única receta apropiada y debe complementarse con la exploración de otros campos, en especial medidas de incentivo en relación a la motivación de las partes. Considero que a pesar de las dificultades de actuación de la Inspección debe existir una actuación efectiva en este sector, pues de otra manera se fomenta la percepción de impunidad, pero acompañada de otras medidas de incentivo al cumplimiento. Es simplista creer que una mejora de los mecanismos represores es el único medio para enfrentarse con el problema de la economía sumergida y del empleo irregular<sup>88</sup>. Como acertadamente apunta De la Villa Gil, la economía sumergida tiene diversas causas, la principal el egoísmo, pero también existen otras causas como la necesidad o el desconocimiento de la Ley, debiendo en cada caso adoptar una respuesta adecuada a la disparidad en su causa<sup>89</sup>. A mi juicio, la economía sumergida en este sector puede ser debida a cualquiera de las tres causas enumeradas y se debe, por tanto, ampliar el espectro de actuación más allá del papel

---

<sup>87</sup> MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: "La reforma...", *ob. cit.*, pág. 7, señala la defensa del *rule of law*, del imperio de la ley y la importancia de la misma en nuestras sociedades. En su obra afirmaba que cualquier reforma del REEH necesariamente debería ir acompañada o incluso precedida de una actuación en defensa del ordenamiento jurídico, lo que exigiría el fin de la impunidad en este ámbito, con la actuación de oficio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Por otra parte, esta es también una percepción de los propios trabajadores que coincide en que aumentar la inspección laboral e incrementar las responsabilidades penales, contribuiría a resolver muchos de los casos de irregularidad. PATINO ALONSO, M. C., VICENTE GALINDO, M. P. y GALINDO VILLARDÓN, M. P.: "Perfil multivariante...", *ob. cit.*, pág. 411.

<sup>88</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "Economía sumergida y empleo irregular", Relaciones Laborales, Tomo I, 1985, pág. 2.

<sup>89</sup> DE LA VILLA GIL, L. E.: "La economía sumergida y los arañazos superficiales a la realidad social a través de las medidas adoptadas por el Gobierno. Breve comentario al Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril", Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, núm. 26, 2011. Señala que "*la economía sumergida por egoísmo debe ser perseguida por los poderes públicos a través de todos sus medios, sin escatimar esfuerzos de organización, lo que implica a corto plazo la colaboración entre todos los existentes, estatales, autonómicos, locales e institucionales, legislativos, administrativos y judiciales, recorriendo el camino que llevaría de las actuaciones aisladas o segregadas de esos poderes, a la colaboración entre los mismos, empezando por un entrecruzamiento de los datos conocidos, tan sencillo hoy de aplicar convenientemente por medio de las desarrolladísimas tecnologías de información y comunicación y, sin embargo, tan excepcional en la práctica si es que alguna vez llega a producirse...La obligada conclusión a la que se llega, respecto de la economía sumergida por necesidad, ha de ser bien distinta de la que propician las manifestaciones egoístas de la economía sumergida, pues descartada en aquel caso la eficacia de las medidas estrictamente policiales, habrían de entrar en escena las medidas públicas de fomento o estímulo para la realización de actividades legales sustitutorias de las irregulares, en condiciones asequibles a los destinatarios de las mismas...La conclusión que permite esta tercera manifestación de la economía sumergida, por ignorancia de la ley, es más sencilla y realizable que las anteriormente obtenidas para la economía sumergida por egoísmo y por necesidad. Ahora ya no se trata de reprimir ni de estimular, sino de "enseñar" a cumplir la ley, empezando por explicársela a las gentes de buena voluntad, para que sepan a qué atenerse frente a las leyes que rigen sus vidas*".

represivo. Pero aquello que sí parece necesario en cambio, y se demanda, es la necesaria creación de unas pautas claras en torno al marco de actuación de la Inspección de Trabajo en este especial ámbito (*Vid. Infra. Capítulo III, 6. Control del cumplimiento de la legislación laboral*).

Una última medida de estímulo reside en la potenciación de la negociación colectiva. La organización de estos trabajadores es considerada como una importante herramienta que permitiría a este colectivo mejorar su situación (*Vid. Infra. Capítulo III, 3. Fuentes de la relación laboral*).

### **3.2. MEDIDAS RELACIONADAS CON LA REDUCCIÓN DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA**

La reducción del trabajo no declarado constituye un objetivo prioritario para la mejora del sector. La Recomendación núm. 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal incluye en su campo de aplicación el trabajo doméstico<sup>90</sup>. Por su parte, la Resolución del Parlamento Europeo sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal<sup>91</sup> se centra plenamente en esta cuestión. En la misma, se enumeran tres medidas encaminadas a dicho objetivo: proceder a la adaptación de los precios y costes a las posibilidades financieras de los particulares, la simplificación de las formalidades administrativas relativas a las declaraciones obligatorias de contratación que deben efectuar los empleadores particulares y las deducciones fiscales de los servicios domésticos con el fin de reducir la disparidad de costes entre los trabajadores no declarados y los trabajadores declarados. En similar sentido la Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2016, sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE<sup>92</sup>, pide a los Estados miembros que se planteen la posibilidad de introducir incentivos para fomentar el recurso a trabajadores domésticos y cuidadores declarados; anima a los Estados miembros a que establezcan sistemas sencillos de declaración a fin de desalentar y combatir el trabajo no declarado, recomienda a la Comisión que fomente el intercambio de mejores prácticas entre los

---

<sup>90</sup> Recomendación núm. 204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal, adoptada por la Conferencia en su 104.ª reunión, el 12 de junio de 2015 en Ginebra.

<sup>91</sup> La Resolución del Parlamento Europeo sobre normalización del trabajo doméstico en la economía informal de 30 de noviembre de 2000 (2000/2021 (INI)).

<sup>92</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2016, sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE (2015/2094(INI)).



Estados miembros, tomando como referencia los modelos de éxito que han generado un impacto social y laboral positivo para el sector, como el sistema de “cheques de servicio” (service vouchers) utilizado en Bélgica o el “cheque de empleo de servicio universal” (CESU) de Francia.

Se trata de unas medidas que sugieren la necesidad de establecer un cierto trato privilegiado para algunas actividades ejercidas de manera sumergida orientada a reducir el coste de trabajar de forma declarada, esto es, reducir las contribuciones a la Seguridad Social y los impuestos sobre los beneficios del trabajo declarado que tenga en cuenta los recursos de los individuos<sup>93</sup>. Estas medidas deben además combinarse con la simplificación de los mecanismos de cumplimiento de las obligaciones.

En orden a garantizar el necesario sostenimiento del sistema de Seguridad Social, la mejora de la protección social de estos trabajadores debía ir acompañada de un imprescindible aumento de la cotización de este colectivo<sup>94</sup>. En dicha línea, su integración en el Régimen General, introducida por la DA 39ª Ley 27/2011, conlleva un aumento paulatino de los costes de la prestación para el empleador. Las objeciones a dicha reforma son de dos tipos, por un lado, que la elevación de costes pudiera provocar un posible aumento de la economía sumergida o la destrucción de empleo<sup>95</sup> o, por otro, la complejidad que se derive del mismo para los particulares (*Vid. Infra. Capítulo IV, 3. Valoración del proceso de integración*).

---

<sup>93</sup> En dicha línea ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Apuntes para la reforma del Régimen Especial de los Empleados de Hogar”, en BORRAJO DACRUZ, E.: *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, Madrid (La Ley), 2011, pág. 4. También en este sentido PLA JULIÁN, I. (Coord.): “Luces y sombras...”, *ob. cit.*, pág. 296 señala las potencialidades de la regulación pública para incidir positivamente en el empleo en el hogar. Las experiencias de apoyo a los hogares desarrolladas en algunos países europeos (desgravaciones fiscales y de cotizaciones sociales, subvenciones a la contratación, vales-servicio) constituyen ejemplos positivos.

<sup>94</sup> Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006.

<sup>95</sup> Entre ellos citamos a MIÑAMBRES PUIG, C.: “El nuevo régimen jurídico de los empleados del hogar familiar”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 157, 2013 que señala como “*ya se han dejado oír voces que anuncian un incremento paulatino de la economía sumergida como consecuencia del incremento de los costes sociales del servicio del hogar familiar o, simultáneamente, un incremento de la demanda de trabajo en este sector con la consiguiente pérdida de su retribución salarial*”; SELMA PENALVA, A.: “Novedades en...”, *ob. cit.*, pág. 16, señala que “*Posiblemente no sea aventurado adelantar que el incremento de los costes sociales a cargo del cabeza de familia que en este caso actúa como empleador, lleva aparejado un aumento de las situaciones de fraude, provocando el indeseable efecto de la frustración de los protectores propósitos que inspiran la última reforma vigente*”.

Se analizan a continuación aquellas medidas existentes en nuestro ordenamiento o arbitradas por otros Estados, encaminadas a contrarrestar los costes o simplificar los trámites para el empleador particular:

- Las subvenciones en materia de contratación son una medida encaminada a la reducción de costes. El Estado abona una subvención como parte del salario del trabajador y con ello se reducen los gastos para los usuarios del servicio. Ello asegura que la actividad sea declarada (y por tanto sujeta a impuestos) puesto que el usuario tiene un incentivo claro para solicitar la subvención. Este sistema ha sido desarrollado por algunas Comunidades Autónomas que vinculan la subvención a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar<sup>96</sup>.
- Los programas de fomento del empleo serían otra de las posibles vías que permiten una atenuación de los costes, sin embargo, el trabajo doméstico no ha sido tradicionalmente objeto de inclusión y pudiera ser debida su exclusión a su falta de consideración de empleo a fomentar<sup>97</sup>.
- El establecimiento de incentivos como la desgravación fiscal de los gastos derivados de la contratación de estos trabajadores sería una medida muy idónea en el sector. Sin embargo, actualmente no es posible deducir los gastos fiscales del empleado de hogar como gastos necesarios en el impuesto sobre la renta. Se trata de una medida muy demandada, y una herramienta efectiva de lucha contra la economía sumergida, al provocar el interés del titular en el alta del trabajador, que reconoce mejor el esfuerzo de las familias con menor capacidad económica<sup>98</sup>. El titular del hogar familiar, al no tener naturaleza de persona jurídica no es receptor de deducciones fiscales por los gastos

---

<sup>96</sup> Citamos como ejemplo Extremadura, el Decreto Núm. 116/2012, de 29 de junio que establece las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas trabajadoras autónomas y empleadores de las personas empleadas de hogar. Su art. 2: Programa II establece ayudas para la contratación de personas empleadas de hogar, así como para el mantenimiento de dicha contratación, como medida de conciliación de la vida personal, laboral y familiar". También el Decreto 31/2015, de 17 de marzo, de modificación del Decreto sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral en el País Vasco (BOPV Núm. 60/2015). Establece subvenciones a la contratación de personas dadas de alta en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social para el cuidado a domicilio de hijos o de hijas menores.

<sup>97</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *Los trabajadores al servicio del Hogar Familiar. Aspectos laborales y de seguridad social. Propuestas de reforma*, Albacete (Bomarzo), 2006, pág. 71.

<sup>98</sup> PIETERS, D.: "¿Cómo...", *ob. cit.* y BRAVO, C.: "1.500.000 personas tendrán la misma protección social que el resto de trabajadores", Nueva Tribuna, 11 julio 2011 o VELA DÍAZ, R.: "De la Ley 27/2011...", *ob. cit.*, pág. 126.

salariales. Por ello, existe una falta de equiparación de los particulares con las empresas y autónomos, que pueden deducirse dichos costes. La imposibilidad de deducir los gastos fiscales del empleado de hogar se justificó inicialmente en que tales gastos no eran deducibles por no ser necesarios para la obtención de ingresos (Orden de 21 de diciembre de 1979, BOE de 29 diciembre). La posterior evolución normativa en materia tributaria no ha contemplado el carácter deducible de dichos gastos. Cuando desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, el empleador es considerado un empresario, la Ley de IRPF está negando tal condición<sup>99</sup>. Actualmente, únicamente algunas Comunidades Autónomas mantienen deducciones en el tramo autonómico del IRPF para los particulares que tienen contratadas a empleadas de hogar<sup>100</sup>.

Con la integración de los empleados de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, se ha revitalizado el interés por establecer estas medidas fiscales a fin de hacer aflorar la economía sumergida. En 2014 el “Informe de la Comisión de Expertos para la reforma del sistema tributario español”<sup>101</sup>, analizaba la posible aplicación de esta medida contra al fraude que denominaba “*recompensas tributarias*”. Uno de los dos grandes bloques con altas proporciones de fraude según dicho informe es el servicio doméstico, donde el fraude se centra en las cotizaciones a la Seguridad Social que deben satisfacer empleados y empleadores, y en la declaración y retención de ingresos a efectos del IRPF. Respecto a su posible coste, se trataría de compensar cotizaciones sociales y posibles retenciones por IRPF por lo que la recompensa podría tener un coste más reducido. Dicho informe puntualiza la posible existencia de un efecto de “*contaminación*” en los ya declarantes, y por tanto, debería ser cuidadosamente evaluado y, sobre todo, estimada prudentemente su significación frente a quienes cumplen con tales obligaciones. La Propuesta núm. 121 del Informe señala que en el

---

<sup>99</sup> NUÑEZ PÉREZ, G.: “El principio constitucional de igualdad y de deducibilidad de los gastos de empleado/a del hogar como gastos necesarios en el impuesto sobre la renta de las personas físicas”, Revista de Información Fiscal, núm. 6, 1994.

<sup>100</sup> Galicia y Andalucía benefician a estos contribuyentes con desgravaciones que oscilan entre el 10 y el 15 por cien en la declaración de la Renta, hasta un máximo de entre 250 y 600 euros. En el caso gallego, la deducción supone el 10 por cien del salario pagado a la empleada y en el supuesto de que el contratante sea minusválido, el límite máximo de la desgravación se amplía hasta los 600 euros. Andalucía exige que el trabajo se desarrolle en la vivienda habitual y opera en el tramo autonómico con una deducción del 15 por cien de las cantidades cotizadas, en este sentido <http://vozpopuli.com/economia-y-finanzas/37039-hacienda-se-plantea-introducir-desgravaciones-en-el-irpf-para-los-particulares-que-contraten-servicio-domestico>.

<sup>101</sup> Informe de la comisión de expertos para la reforma del sistema tributario español, de febrero de 2014. Disponible en: [www.minhap.gob.es](http://www.minhap.gob.es).

caso de que se acordara su implantación, se debería poner especial atención en diseñar ese sistema de recompensa conforme a los siguientes criterios:

a) Delimitar su ámbito exclusivamente a los servicios personales de naturaleza doméstica y a la ejecución de obras y prestaciones de servicios en el ámbito del hogar familiar.

b) Evaluar cuidadosamente su coste, enfrentándolo con una cuantificación muy prudente de sus posibles beneficios tributarios.

c) Atender a los riesgos recaudatorios que supondrá su inevitable extensión a quienes ya cumplen con sus obligaciones tributarias.

### **3.3. EL SISTEMA DE LOS VALES O CHEQUES SERVICIO**

Uno de los mecanismos enunciados por la Resolución del Parlamento Europeo sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal reside en la simplificación de las formalidades administrativas relativas a las declaraciones obligatorias de contratación que deben efectuar los empleadores particulares. Se trata de una experiencia existente en derecho comparado que se encuentra específicamente encaminada al afloramiento de la economía sumergida, impulsando la simplicidad de los mecanismos de gestión mediante la creación de un medio de pago a través de los *Cheques de Servicios* o los denominados *Vales de servicios* o *las one-stop shops* (dirección única para múltiples servicios).

El origen del sistema de cheques se encuentra en Francia donde se implanta con motivo del Plan Borloo de cohesión social de 2005, que desarrolló diversas medidas encaminadas a regularizar los servicios a domicilio, intentando reducir su coste y facilitar su visibilidad y declaración, estructurando la oferta y la demanda de los mismos<sup>102</sup>. Abarca un ámbito genérico de prestaciones a particulares, tanto para

---

<sup>102</sup> No obstante, los planteamientos en torno a este mecanismo se gestan con la publicación del informe *“Le chèque-service. Un instrument pour le développement des services de proximité”* en 1994, siendo posteriormente implantando en varios Estados de forma experimental. El concepto de Cheque servicio debe ser relacionado con su aplicación a los servicios de proximidad, como una subvención al consumo de estos servicios que a su vez estructura una oferta profesional. El cheque de servicios es un instrumento diseñado específicamente para movilizar cuatro de los principales obstáculos de estos mercados: el alto precio relativo, la competencia con la economía sumergida, la falta de hábito de consumo y la percepción de la calidad del servicio, entre ellos el servicio doméstico y de cuidados. En este sentido MARTÍNEZ, M. A.: “El cheque de servicios. Definición teórica y Experiencias Europeas”,

remunerar a una persona asalariada empleada por un particular, como para pagar una cantidad predefinida a un organismo concertado, empresa o asociación prestataria de servicios a las personas. Su ámbito de actuación no se limita por tanto a las relaciones laborales directas entre empleador y empleado doméstico.

Su efectividad en la reducción de la economía sumergida hace que su utilización sea actualmente valorada positivamente por las instituciones<sup>103</sup>. La OIT afirma que su introducción supone un cambio importante, un sistema que facilita el cálculo de las deducciones salariales obligatorias y puede agilizar el pago de los servicios prestados por los trabajadores (como el personal de limpieza) que trabajan de forma intermitente para diversos empleadores. El sistema de cheques se basa en que una parte será pagada por el usuario (una parte que generalmente se aproxime a la pagada en el mercado negro) y las autoridades públicas deben asumir la diferencia. Sus principales ventajas son el acceso del trabajador a las prestaciones de Seguridad Social, la simplificación de los trámites administrativos del empleador, la garantía del trabajador del pago de salarios, la correcta declaración del trabajador, la existencia de un interlocutor directo al que dirigir las consultas sobre dudas en la legislación o el acceso a un empleo formal. Los hogares acceden a la compra de servicios domésticos a un precio más bajo, pero el Estado se asegura con ello el pago de las cotizaciones y de los impuestos. Se concibe como un instrumento diseñado específicamente para intentar regular el precio de estos servicios, reducir la economía sumergida que se alza como competencia, combatir la falta de hábito de consumo y percibir o apreciar la calidad del servicio.

El sistema de cheques iniciado en Francia se ha extendido a países como Bélgica, Ginebra, Austria o Canadá (Quebec). En varios de estos países se combina con la implantación de incentivos fiscales. A pesar de que todos estos Estados han articulado el sistema de cheque servicio como medio de pago de los servicios, los mecanismos

---

1997, Centro de Estudios Económicos Fundación Tomillo. Disponible en [www.gipuzkoa.eus/esparru/ficheros/ponencia4.doc](http://www.gipuzkoa.eus/esparru/ficheros/ponencia4.doc).

<sup>103</sup> La OIT aborda la experiencia de este tipo de sistemas como medio para aflorar la economía sumergida. Pueden encontrarse diversas referencias utilizadas por la OIT. En su estudio “La formalización...”, *ob. cit.* También se hace referencia a su utilización en el artículo “Integrar a los trabajadores del servicio doméstico en la economía formal. El sistema de cheque servicio”, Revista El Trabajo de la OIT, núm. 68, abril de 2010. Por su parte, la Comunicación de la Comisión Europea sobre el aprovechamiento del potencial de empleo de los servicios personales y domésticos, *ob. cit.*, pág. 10, resalta la posibilidad de que las autoridades públicas puedan plantearse intervenir para fomentar la prestación de este tipo de servicios en la economía formal teniendo en cuenta la importancia del trabajo no declarado en este sector.

utilizados difieren. En los siguientes apartados se procede a advertir las principales características en cada Estado:

- En el caso de Francia el sistema de cheque servicio se denomina *Chèque emploi service universel* (CESU). Puede definirse como un método para la simplificación de las obligaciones declarativas del empleador<sup>104</sup>. El particular que contrata a un empleado de hogar debe darse de alta en un organismo recaudador de cotizaciones sociales (URSSAF). Los empleadores particulares pueden elegir entre el sistema clásico de pago mediante declaraciones trimestrales a dicho organismo o el sistema del cheque servicio. El empleador puede solicitar la adhesión al dispositivo del cheque a través de Internet lo que implica una declaración automática del trabajador ([www.cesu.urssaf.fr](http://www.cesu.urssaf.fr)). En el Convenio Colectivo Francés de los empleadores particulares<sup>105</sup> se establece su aplicación como medio de regular la remuneración de los empleados domésticos en el domicilio de un particular empleador y de pagar las cargas sociales, legales y convencionales correspondientes (art. 2). Además, para las prestaciones de trabajo ocasional que no excedan de una duración de ocho horas semanales o de una duración en el año de un mes no renovable, el cheque ejerce de contrato de trabajo y el particular no tiene obligación de redactar el contrato (art. 4). Es en cambio preceptiva la firma de contrato para prestaciones de trabajo no ocasional (art. 6). Entre las principales ventajas del sistema francés puede señalarse:

- La garantía del pago del salario adecuado. El particular define el salario, pero éste no puede ser inferior al SMI y las categorías salariales mínimas fijadas en el convenio.

- Permite al particular la simplificación de las formalidades administrativas. El particular no tiene que registrar las cotizaciones ni entregar una nómina de pagos. Una única declaración y una única domiciliación son suficientes para el conjunto de las cotizaciones.

- Uno de los grandes beneficios del CESU para los trabajadores es que permite regularizar situaciones de trabajo informal y facilita el acceso a la seguridad social. El beneficio para el empleador es que su utilización genera el derecho a una reducción

---

<sup>104</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: "Francia. Protección social de los empleados de hogar", Actualidad Internacional Sociolaboral, núm. 154, 2012.

<sup>105</sup> Convención collective des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. Article premier: *La presente convention s'applique aux utilisateurs du cheque emploi -service.*

fiscal. La ventaja fiscal es del 50 por cien del total de los gastos (salarios y cotizaciones) con un tope de 12.000€. En algunos casos, da derecho a la exoneración de las cargas patronales (mayores de 70 años, discapacitados, etc.).

La experiencia de Francia presenta una evolución exitosa pues se ha incrementado la proporción de particulares que recurren al CESU para remunerar a sus asalariados frente al sistema de declaración nominal simplificada.

En el estudio realizado por García Albertos<sup>106</sup>, se realizan diversas entrevistas con personas involucradas en la utilización del CESU, que destacan una valoración positiva de dicho mecanismo. La principal ventaja aludida es la simplicidad del procedimiento y por tanto la facilidad de su cumplimiento, además de reportar al empleador una deducción en ciertos impuestos. El aspecto positivo destacado por los trabajadores es que se cotiza todas y cada una de las horas trabajadas, sin que quede ninguna por declarar. Se concibe además como una vía también de reconocimiento de la dignidad de los servicios domésticos o a domicilio, y respeto de las personas que las desempeñan, *“una manera de respetar a esa persona, a su trabajo, se le debe una consideración”*. Dicho estudio, también analiza la posibilidad de implantación del sistema en España y realiza una consulta de opinión en nuestro país. El sistema de Cheque Servicio era desconocido por la mayoría de personas consultadas.

- En el caso de Bélgica el sistema se implantó en el año 2004 como medio para combatir el trabajo sumergido. Los cheques servicio, denominados *Title Services*<sup>107</sup>, están reservados a actividades de particulares en el ámbito privado. En este caso, el particular utiliza los cheques para pagar a una empresa autorizada que, a su vez, envía al trabajador al hogar. Por tanto, el hogar emplea a su trabajador a través de una empresa de servicios privada en la que debe inscribirse el empleador. La empresa encargada de la gestión (SODEXO) es quien contrata a los trabajadores en el marco del programa de cheques servicio. La normativa laboral aplicable se establece en un convenio colectivo existente para dicho programa. Es un sistema subvencionado por el Estado y el importe pagado por el empleador es inferior al que abona la empresa al trabajador, pagando el

---

<sup>106</sup> GARCÍA ALBERTOS, M. (Resp.): “Empleo del hogar...”, *ob. cit.*

<sup>107</sup> [www.titres-services-onem.be](http://www.titres-services-onem.be).

Estado la diferencia. Por otra parte, las cuantías abonadas por el empleador en la adquisición de los títulos dan derecho a una reducción fiscal.

El Ministerio de Empleo, Trabajo y Concertación Social encomendó su evaluación para su posible aplicación en España<sup>108</sup>. El estudio de evaluación muestra un notable recurso por los particulares al sistema de títulos servicio, que había incrementado en 2009 a pesar de la crisis, aunque también se destacaba su exorbitante coste para las arcas públicas<sup>109</sup>. El estudio incorpora algunas alternativas para la adaptación del mecanismo en España, basadas en una disminución de su coste como son: la supresión progresiva de la desgravación fiscal, la subida del precio de adquisición del cheque, una distinta contribución en función de la familia del particular o el aumento del precio a partir de cierta cantidad, precios distintos en función del tipo de actividad realizada o plena autonomía de las empresas autorizadas para fijar los precios de los cheques, resaltando la mayor o menor idoneidad de las mismas podrían reducir el impacto económico.

- En el caso de Ginebra, se instaura un sistema denominado *Chèque Service* en el año 2004<sup>110</sup>. Su gestión se encomienda a una fundación privada denominada PRO (*Enterprise Sociale Privée*). El particular debe inscribirse en la misma, y la empresa le remite los cheques al empleador. En este caso, la empresa de gestión no se encarga de poner en contacto a los candidatos con el empleador, el empleador es el propio particular. En caso de discrepancia, la empresa que gestiona el servicio remite a las partes a una oficina jurídica. El empleador particular remite el número de horas trabajadas y la empresa factura al empleador calculando las cargas sociales. Los empleadores pagan a la empresa por dicho servicio una cuota de aproximadamente el 5

---

<sup>108</sup> Evaluación de los cheques servicio 2009, realizada por encargo del Ministerio de Empleo, Trabajo y Concertación Social por la empresa privada Idea Consult. Disponible en: [www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista139/159.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/mundo/Revista/Revista139/159.pdf)

<sup>109</sup> El particular paga 7,5€ por cheque por una hora de prestación y tiene derecho a un descuento fiscal del 30 por cien (2,25€) siendo por tanto el coste real de 5,5€. El subsidio público para las empresas autorizadas es de 13,30 €/unidad. La financiación procede de dos fuentes en 1/3 de la gestión global de la Seguridad Social y 2/3 del Estado.

<sup>110</sup> [www.chequeservice.ch](http://www.chequeservice.ch)



por cien del salario del empleado y las cotizaciones a la Seguridad Social ascienden a un 15 por cien del salario<sup>111</sup>.

- Austria también cuenta desde 2006 con un sistema de Vales Servicio para los trabajadores domésticos empleados por particulares, por debajo de un determinado umbral. Los vales se adquieren en Internet, pero también en quioscos, oficinas de correos o las oficinas de la entidad de la empresa que gestiona el sistema VAEB<sup>112</sup>. El empleador rellena dicho vale indicando los días trabajados y la empresa trasfiere el dinero al trabajador.

El análisis de dichos sistemas presenta a mi juicio cierta similitud con algunos planteamientos existentes en la doctrina que apuntan hacia la contratación de los trabajos domésticos a través de empresas o instituciones interpuestas. En este sentido, se ha apuntado la posibilidad de crear una estructura que facilite a los empleadores de un trabajador doméstico el cumplimiento de todos sus deberes como empleadores, por ejemplo, a través de una estructura análoga a las del trabajo temporal, en las que el empleado doméstico sería contratado por la oficina de trabajo doméstico y el empleador pagara una tarifa a dicha oficina<sup>113</sup>. Se afirma que dicha propuesta no tendría problemas aparentes para su puesta en práctica a través de las organizaciones productivas ya implantadas<sup>114</sup>. A mi juicio, el denominador común de estas propuestas con el sistema

---

<sup>111</sup> El caso de Ginebra se analiza en el artículo de la Revista El Trabajo de la OIT "Integrar...", *ob. cit.* En este artículo se recoge una entrevista con el responsable de la empresa PRO. Se señala que, según sus estimaciones, gestionaban en 2010 aproximadamente el 20 por cien de los contratos de las personas que trabajan legalmente en el servicio doméstico en Ginebra. Facilitan el proceso administrativo entre el trabajador del servicio doméstico y su empleador, pero no actúan como agencia de empleo. Su cliente es el empleador, quien se pone en contacto con la empresa para gestionar la tramitación administrativa. Una de las ventajas referidas es la simplificación del proceso de gestión que evita cargas, pues la Seguridad Social tendría que ocuparse de los pequeños pagos de seguros correspondientes a cada trabajador de seguros diversos empleadores. También la garantía del salario mínimo a estos trabajadores. En el caso de la contratación de inmigrantes indocumentados, su objetivo no es la legalización de su condición, pero se consigue que se abonen sus cotizaciones de seguro social. Según su responsable, el sistema de cheques ha de sacarse de la administración pública, ya que la información recabada ha de ser tratada confidencialmente.

<sup>112</sup> <http://www.vaeb.at>

<sup>113</sup> PIETERS, D.: "¿Cómo...", *ob. cit.*, pág. 34, añade que "bajo condiciones muy especiales, esta clase de oficinas podría también ofrecer soluciones interesantes facilitando la transición de un empleo ilegal a otro registrado".

<sup>114</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H.: "Apuntes para...", *ob. cit.*, pág. 3 "La solución a esta desigualdad no es fácil - como ya ha sido avanzado-, pues si se integrara este Régimen en el General [su futuro a largo plazo y lo «más conveniente» dificultará el mantenimiento de los empleos a un gran número de trabajadores. Por tal motivo, autorizadas voces recomiendan crear una estructura que facilite a los empleadores del trabajador doméstico el cumplimiento de todos sus deberes como empleadores, por ejemplo, a través de

de los cheques o vales servicio, se encuentra en la posibilidad de trasladar a un tercero la burocracia derivada de la contratación de un trabajador doméstico, simplificando con ello los trámites en la contratación. No obstante, los sistemas analizados plantean dos mecanismos diferentes. En unos casos persiste la relación directa entre empleador particular y trabajador (v. gr. Francia), y opuestamente en otros se produce una relación triangular (v. gr. Bélgica).

Considero que la utilización del sistema de cheques podría ser un mecanismo efectivo para combatir las dificultades de gestión en este ámbito. Entre los sistemas analizados, encuentro más idóneo el de Francia, basado en un sistema de gestión que no desvirtúa la relación directa entre empleador y empleado, pues ésta es una relación de naturaleza fiduciaria. Pero, como ya se ha advertido también en otros ámbitos, no sería oportuno aceptar pura y simplemente soluciones que teóricamente nos parezcan buenas, aunque hayan dado excelente resultado en otros países, ya que la realidad social y familiar de los mismos, al ser más o menos diversa a la española, podría acarrear graves fracasos entre nosotros e instituciones u orientaciones bien eficaces más allá de las fronteras<sup>115</sup>. Por ello, en el caso de reconocerse su viabilidad, debería implantarse de forma gradual, permitiendo como en el caso de Francia la alternativa al sistema ordinario y acompañarse de otras medidas de incentivo que incrementan su resultado positivo como la deducción fiscal.

A la vista de los mecanismos expuestos, debe también valorarse si la mejora de este sector debe en todo caso implicar un incremento recaudatorio. Una de las inquietudes de las medidas de intervención estatal, reduciendo al usuario el coste de los servicios radica en el posible impacto en el aumento del déficit público. No obstante, se ha remarcado que a pesar de que los sistemas puedan resultar inicialmente gravosos para las arcas públicas, el Estado puede recuperar parte de su intervención mediante una mayor recaudación de impuestos a las personas físicas y de cotizaciones a la Seguridad Social, y una reducción de las prestaciones por desempleo gracias a la creación de puestos de trabajo. También supone el beneficio en aspectos más intangibles (beneficios indirectos)

---

*una estructura análoga a las del trabajo temporal, en las que el empleado doméstico sería contratado por la oficina de trabajo doméstico y el empleador pagara una tarifa a dicha oficina. Dicha propuesta no tendría problemas aparentes para su puesta en práctica a través de las organizaciones productivas ya implantadas”.*

<sup>115</sup> HERNÁIZ, M.: “Derecho comparado y acción internacional sobre el servicio doméstico”, Revista Iberoamericana de Seguridad Social, núm. 3, 1959, pág. 764.

como el mejor equilibrio entre la vida laboral y privada, menor absentismo laboral, mayor productividad, mayor consumo, etc.<sup>116</sup>.

## CAPÍTULO II. MARCO NORMATIVO

### 1. NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA

La OIT vendría a desarrollar una escasa actividad por lo respecta a la garantía de los derechos de los trabajadores doméstico inicialmente, debido principalmente al carácter singular del empleador y a la falta de unidad reguladora entre los diferentes Estados<sup>117</sup>. Sin embargo, se observa un progresivo interés por el trabajo doméstico de forma indirecta al afrontar las exclusiones de estos trabajadores en cuestiones como el desempleo o las vacaciones. En este sentido, se evidencia en diferentes instrumentos un paulatino acercamiento a la idea del necesario tratamiento del trabajo doméstico, a fin de dotar a estos trabajadores de un marco adecuado de protección<sup>118</sup>. Esta labor ha cristalizado recientemente con la elaboración de una normativa específica para garantizar los derechos de estos trabajadores, el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación 201<sup>119</sup>, un instrumento

---

<sup>116</sup> Documento de Trabajo de los servicios de la Comisión sobre el aprovechamiento del potencial de empleo de los servicios personales y domésticos, *ob. cit.*, pág. 14.

<sup>117</sup> Se ha destacado como a diferencia de otros aspectos de la vida laboral, la actividad inicial de la OIT fue escasa respecto al servicio doméstico. Ello fundamentalmente se debía a la vinculación del concepto de trabajo a la existencia de ánimo de lucro y también a la falta de unidad reguladora entre los diferentes Estados, que en muchos casos dejaban fuera del ámbito legislativo laboral dicha actividad. HERNÁIZ MARQUEZ, M.: "Derecho comparado...", *ob. cit.*, pág. 780, señala que también se alegan razones de orden económico, debido a la naturaleza del empleador al tratar el Convenio sobre desempleo de 1934. La exclusión del sector doméstico quedaba basada en su mayoritario carácter de trabajadores a tiempo parcial y la imposibilidad de soportar las cargas para muchos empleadores.

<sup>118</sup> Así en 1936 la Comisión de vacaciones retribuidas aprobó una resolución invitando al Consejo de Administración a abordar en futuras reuniones la cuestión de las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, debido a que el proyecto de convenio internacional sobre las vacaciones anuales pagadas (actual Convenio Núm. 52) no se aplicaba a los trabajadores domésticos y pidió al Consejo de Administración que inscribiera este punto en el orden del día de una de sus reuniones futuras. (OIT, Actas, 20.a reunión de la CIT, 1936, Apéndice XVI: Resoluciones). En 1948, la 31 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, contiene la XIII Resolución en la que se invita al Consejo a inscribir en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia el punto relativo a la situación legal y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. En 1951, un Informe de la OIT, establece el estudio sobre las condiciones de empleo de los servidores domésticos. También la Resolución sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, adoptada el 23 de junio de 1965, insta a los Estados miembros a promover el establecimiento de medidas a favor de este colectivo y se refleja la necesaria recopilación de estudios e investigaciones en la materia (Boletín Oficial Ginebra, julio 1965).

<sup>119</sup> Ambos adoptados en la 100ª reunión de la Comisión Internacional del Trabajo celebrada el 16 de junio de 2011. Textos que entraron en vigor el 5 de septiembre de 2013.

específicamente destinado a la protección de los derechos de estos trabajadores. Además, el Convenio también es fruto del impulso de una acción transnacional de estos trabajadores que se han organizado en defensa de sus derechos<sup>120</sup>. Su elaboración ha conferido una mayor visibilidad a estos trabajadores y ha contribuido a renovar y modernizar muchas de las regulaciones aplicables al trabajo doméstico. Su adopción ha propiciado que varios Estados inicien reformas legales, aún cuando todavía no han ratificado el convenio.

La importancia del Convenio 189 reside en dotar, por primera vez, de instrumentos laborales internacionales aplicables a un segmento de la fuerza de trabajo mundial ocupado esencialmente en el sector informal. Su regulación abarca aquellos elementos que requieren especial atención respecto de las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores y del acceso a la Seguridad Social como la determinación del tiempo de trabajo, el salario, el alojamiento de los trabajadores que vivan en el domicilio de su empleador, su seguridad y salud, la limitación de la edad para trabajar o la tutela de los trabajadores migrantes. Aunque esta norma ha omitido establecer previsiones en materia de extinción de la relación laboral, a pesar de que se trata de una cuestión de especial trascendencia en esta concreta relación laboral.

La Recomendación 201, no posee un carácter vinculante, pero contiene indicaciones complementarias que ayudan a concretar los contenidos del convenio. Por otra parte, junto a dichos instrumentos la tarea desarrollada por la OIT se complementa con la elaboración de numerosos estudios e informes sobre la situación del trabajo doméstico, así como su complementariedad respecto de otros convenios que también deben tomarse en consideración debido a la especial incidencia que tienen para los trabajadores domésticos<sup>121</sup>.

El Convenio 189 obligará a los Estados miembros que lo ratifiquen a adoptar medidas que garanticen condiciones de trabajo decente para estos trabajadores, e incide

---

<sup>120</sup> GOÑALONS PONS, P.: "Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. La movilización transnacional de las empleadas de hogar", *Anuari del conflicte Social*, 2013, pág. 738.

<sup>121</sup> La EM Convenio 189 hace expresa referencia al Convenio sobre los trabajadores migrantes de 1949 (Núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes de 1975 (Núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 (Núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas de 1997 (Núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo de 2006 (Núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006).

en la necesidad de que se establezcan normas reguladoras de esta ocupación que favorezcan la promoción del empleo, las condiciones de trabajo, la protección social y el diálogo social. Algunas de sus disposiciones requieren de la consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, aunque no se establece su carácter vinculante<sup>122</sup>.

En la actualidad el Convenio 189 ha sido ratificado por un total de veintidós países<sup>123</sup> y se encuentra en vigor en diecisiete de ellos. Se trata de un número escaso, faltando prácticamente la totalidad de los países llamados desarrollados. En el caso de Europa únicamente ha sido ratificado por Alemania, Italia, Bélgica, Portugal y Suiza. Se trata de un número escaso de países, lo que parece ser un indicativo del menor nivel de derechos reconocido a los trabajadores domésticos en muchas normas internas.

La Decisión del Consejo de 28 de enero de 2014 ha autorizado a los Estados miembros a la ratificación del Convenio 189, al tratarse de una competencia de la Unión Europea<sup>124</sup>. Además, se insta a los Estados miembros a su ratificación reconociendo que, aunque el derecho de la UE puede ofrecer una mayor protección que el Convenio, sin embargo, éste es más preciso en cuanto a la cobertura de los trabajadores domésticos por la legislación y otros aspectos particulares del trabajo doméstico<sup>125</sup>.

Hasta la fecha, el Convenio 189 no ha sido ratificado por España, y ello, a pesar de ser demandado por numerosos agentes sociales. El Convenio 189 resulta ser, un

---

<sup>122</sup> El convenio establece dichas consultas en referencia a cuatro cuestiones particulares: (i) la identificación de categorías de trabajadoras y trabajadores que quedarían excluidos del ámbito de aplicación del Convenio, (ii) medidas en materia de seguridad social (iii) medidas en materia de prevención; y (iv) medidas para proteger a trabajadoras y trabajadores de las prácticas abusivas de las agencias privadas de empleo (arts. 2, 13 y 15).

<sup>123</sup> Alemania Argentina, Bélgica, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Filipinas, Finlandia, Guyana, Irlanda, Italia, Mauricio, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Portugal, Sudáfrica, Suiza y Uruguay.

<sup>124</sup> Decisión 2014/51/UE del Consejo, de 28 de enero de 2014, autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea L. Núm. 32, de 1 de febrero de 2014. Vid en este sentido antecedentes normativos de la decisión en la propuesta de decisión del consejo de 21 de marzo de 2013 (2013/0085 (NLE). Previamente, el Parlamento Europeo aprobó, el 12 de mayo de 2011, una Resolución sobre la propuesta de Convenio de la OIT complementado con una recomendación sobre los trabajadores domésticos, en la misma se *“apoya plenamente el enfoque, basado en derechos, por el que se ha optado para el empleo y que se promueve en el proyecto de texto del Convenio”*.

<sup>125</sup> Comunicado de prensa, Bruselas 21 de marzo de 2013: *Condiciones de Trabajo: la Comisión insta a los Estados miembros a que apliquen el Convenio de la OIT sobre los trabajadores domésticos*. Disponible en: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-264\\_es.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-264_es.htm).

instrumento prácticamente simultáneo al RD 1620/2011 y a la Ley 27/2011<sup>126</sup>, por lo que cabría presumir su incidencia en los cambios legislativos internos. En este sentido, es especialmente necesario analizar las relaciones entre ambas normas, pues a pesar de que el Convenio 189 es una norma de mínimos, mejorada en muchos aspectos por nuestra legislación nacional, sin embargo, existen algunas discrepancias con respecto a la misma. De forma expresa el Gobierno ha indicado la existencia de algunas dificultades para proponer su ratificación una vez estudiada su compatibilidad<sup>127</sup>. Y en particular, se apunta la existencia de una incompatibilidad especialmente en referencia a tres de los artículos del Convenio 189, el art. 7 que regula la obligación de información del trabajador sobre los elementos esenciales de la relación laboral; el art. 13 referido a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; y el art. 14 relativo a la Seguridad Social. Además, la doctrina también ha observado algunos aparentes choques en cuestiones como la garantía de un nivel de protección de Seguridad Social, el tratamiento del tiempo de trabajo y tiempo de presencia<sup>128</sup>, la inaplicación del apartado

---

<sup>126</sup> El Convenio 189 de la OIT es adoptado en el mes de noviembre de 2011 al igual que el RD 1620/2011, y previamente en el mes de agosto de ese mismo año se había publicado la Ley 27/2011.

<sup>127</sup> En la respuesta del Gobierno a la pregunta escrita de Montserrat Rodríguez, María Virtudes, «BOCG» Núm. D-518, de 18 de septiembre de 2014, se señala que: *“El Ministerio ha estudiado la compatibilidad del citado Convenio con la legislación en vigor, encontrando algunas dificultades para proponer su ratificación, lo que se debe especialmente a los siguientes artículos del Convenio:*

*1. El artículo 7 del Convenio 189 OIT, regula la obligación de información del trabajador sobre los elementos esenciales de la relación laboral, referentemente a través de contrato escrito, de conformidad con la legislación nacional o del convenio colectivo. Nuestra legislación nacional únicamente establece en el Estatuto de los Trabajadores la obligación de información cuando la prestación de servicios es superior a cuatro semanas.*

*2. El artículo 13 del Convenio 189 OIT, se refiere a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en concreto la obligación del Estado Miembro de adoptar medidas eficaces para asegurar la seguridad y salud en el trabajo. Nuestra legislación nacional obliga sólo al empleador a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará las medidas eficaces, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico, y cuyo incumplimiento grave será justa causa de dimisión del empleado. La ley que configura el marco general en el que se desarrollan las distintas acciones preventivas y desarrollos reglamentarios posteriores es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laboral (LPRL), acorde con lo establecido en el artículo 3.a) de la Directiva marco 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud, que excluye expresamente de su ámbito de aplicación, en el apartado 4 del artículo 3, la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*

*3. El artículo 14 del Convenio 189 OIT relativo a la Seguridad Social, establece que todo Miembro deberá adoptar las medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables a los trabajadores en general. El Real Decreto 1620/2011, integra dicho sistema especial en el Régimen General de la Seguridad Social, si bien esta equiparación es progresiva y culminará en 2019. No se incluye la cotización por desempleo, ni las cotizaciones las cuotas de Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y la formación profesional (FP)”.*

<sup>128</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar”, Aranzadi Social, núm. 7, 2013, pág. 28.

5 del art. 35 en referencia a las horas extraordinarias, la protección del FOGASA<sup>129</sup>, la protección de Salud y Seguridad de los Trabajadores<sup>130</sup>, el control de las condiciones laborales por la Inspección o los derechos colectivos.

Si bien, las medidas contenidas en los arts. 13 y 14 del Convenio 189, con los que según se expresa existe una falta de compatibilidad con la legislación en vigor, pueden “*aplicarse progresivamente*” por lo que no se exige un inmediato cumplimiento<sup>131</sup>. No se trata, por tanto, de unos obstáculos reales a su ratificación, si bien, exigiría de una necesaria progresión en el reconocimiento de estos derechos.

El Convenio 189 no sólo es aplicable a las relaciones directas entre particulares, como es el caso del campo de aplicación de la relación laboral especial de empleados de hogar, sino también, en los casos en que una empresa pone a disposición del hogar el trabajador<sup>132</sup>. Por otra parte, el Convenio 189 posibilita en su art. 2 una exclusión de su ámbito de aplicación de dos diferentes categorías de trabajadores, supeditada a la previa celebración de consultas. En concreto, permite excluir, total o parcialmente, a las siguientes categorías de trabajadores:

a) “*Categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente*”. En esta categoría podrían quedar englobados aquellos trabajadores que por su especialización o categoría pueden ser objeto de un régimen

---

<sup>129</sup> Este sentido ROJO TORRECILLA, E.: “La regulación laboral del personal al servicio del hogar familiar en el ámbito internacional (con un apunte sobre la normativa española)”, Razón y fe: Revista hispanoamericana de cultura, Tomo 265, núm. 1362, 2012, pág. 317.

<sup>130</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “Seguridad y salud de los trabajadores domésticos a la luz de la normativa de la OIT”, XXVI Jornades catalanes de Dret Social, Barcelona 19 y 20 de febrero de 2015.

<sup>131</sup> UGT.: “¿Puede España ratificar el convenio 189 sobre trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticos de la OIT?”, Secretaria de Igualdad, 16 de junio de 2015. Disponible en: [http://www.ugt.es/Publicaciones/informe\\_convenio\\_189\\_OIT\\_servicio\\_domestico\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/informe_convenio_189_OIT_servicio_domestico_UGT.pdf)

<sup>132</sup> “¿Quién es el empleador o empleadora de una trabajadora o un trabajador doméstico? El empleador o la empleadora de una trabajadora o un trabajador doméstico puede ser un miembro de la familia para quien se realiza el trabajo, o una agencia o empresa que emplea a trabajadoras y trabajadores domésticos y que los pone a disposición de los hogares”, OIT: “Convenio 189 Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_164520.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164520.pdf).

específico – como los chóferes o enfermeros- o gocen ya del mismo con anterioridad, como los cuidadores de personas dependientes<sup>133</sup>.

b) “*Categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo*”. Considero que es una previsión demasiado amplia, que introduce un cierto margen de discrecionalidad para los Estados. En esta categoría, podrían integrarse según la doctrina los trabajadores *au pair*<sup>134</sup>. Por su parte, en el caso de Alemania se excluye por esta vía a los trabajadores que viven en casa del empleador debido a problemas constitucionales con la privacidad del domicilio<sup>135</sup>.

En relación a su contenido, puede observarse que algunos de sus preceptos incorporan una fórmula que posibilita a cada Estados a establecer su regulación “*teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico*”. En concreto, esta expresión se contiene en relación a cuestiones como la regulación del tiempo de trabajo (art. 10), el derecho del trabajador a un entorno de trabajo saludable (art. 13) o el derecho al disfrute de condiciones no menos favorables en materia de protección social (art. 14). Esta cláusula permite cierto margen para que los Estados, a la hora de establecer la regulación de estas cuestiones, puedan introducir ciertas diferencias respecto a la regulación del resto de trabajadores, siempre que con ello no se introduzca un trato desigual. Si bien, el convenio no determina o define esas características específicas del trabajo, lo que implica cierta indeterminación.

En el caso de Europa, la Resolución del Parlamento Europeo sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal<sup>136</sup>, advierte de la gran disparidad en la reglamentación del trabajo doméstico entre los Estados miembros, incluso su ausencia en alguno de ellos. Dicha Resolución destaca además la inexistencia de una normativa comunitaria que recoja un estatuto de derechos laborales y de una protección social

---

<sup>133</sup> QUESADA SEGURA, R.: “La dignificación del trabajo doméstico. El convenio 189 OIT, 2011”, Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, núm. 27, 2011, pág. 11.

<sup>134</sup> QUESADA SEGURA, R.: “La dignificación...”, *ob. cit.*, pág. 11.

<sup>135</sup> En la respuesta del Gobierno a la pregunta escrita de Monteserín Rodríguez, María Virtudes, «BOCG» Núm. D-518, de 18 de septiembre de 2014, pág. 213, se señala que “*Actualmente, son 14 los Estados que han ratificado el Convenio OIT 189, de los que sólo dos son Estados Miembros de la UE, Alemania e Italia. En el caso de Alemania excluye a los trabajadores que viven en casa del empleador por problemas constitucionales con la privacidad del domicilio*”.

<sup>136</sup> Resolución del Parlamento Europeo sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal (2000/2021(INI))



aplicable específicamente a este sector y pide “*que se establezca una definición europea del trabajo doméstico*” (FJ 1). También en dos Recomendaciones del Consejo de Europa, relacionadas con la lucha contra la servidumbre doméstica, se propugna la elaboración de una carta de derechos de los empleados domésticos a escala europea<sup>137</sup>. En cuanto a la normativa comunitaria en algunas Directivas permiten en la actualidad la exclusión de los trabajadores domésticos de su campo de aplicación o la inaplicación de determinadas disposiciones, en concreto:

- La Directiva 2003/88/CEE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>138</sup>. Si bien no excluye a los trabajadores domésticos, su art. 17 autoriza una excepción para los “*trabajadores en régimen familiar...*” referida a la inaplicación de las disposiciones en materia de descanso diario, la duración máxima del tiempo de descanso semanal, la duración del trabajo nocturno, y periodos de referencia.
- La Directiva 2002/74/CEE relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario<sup>139</sup> (modifica la Directiva 80/987/CEE), en su art. 1.3 permite a los Estados respecto a los trabajadores domésticos “*seguir excluyendo del ámbito de aplicación de la presente Directiva*”.
- La Directiva 89/391/CEE 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<sup>140</sup>, que en su art. 3 excluye de la definición de trabajador a “*los trabajadores al servicio del hogar familiar*”.
- La Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes, en el art. 2 establece que los Estados miembros podrán excluir de su ámbito

---

<sup>137</sup> El Consejo de Europa, organización intergubernamental que no es una institución de la UE, en referencia al trabajo doméstico ha establecido la Recomendación 1523 (2001) sobre esclavitud doméstica y la Recomendación 1663 (2004) sobre esclavitud doméstica: servidumbre, au pair y “novias por correo”.

<sup>138</sup> Directiva 2003/88/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

<sup>139</sup> Directiva 2002/74/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 80/987/CEE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

<sup>140</sup> Directiva 89/391/CEE 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.

de aplicación, por vía legislativa o reglamentaria y en los límites y condiciones que estipulen, los trabajos ocasionales o de corta duración relativos al servicio doméstico ejercido en hogares familiares.

Con todo, se aprecia una orientación a la revisión de las citadas exclusiones en la Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2016, sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE por cuanto *“insta a la Comisión a que considere la oportunidad de revisar todas las directivas de la Unión que excluyan a los trabajadores domésticos y los cuidadores de los derechos de que disfrutaban otras categorías de trabajadores”*.

## **2. SOLUCIONES JURÍDICAS EN TORNO AL TRATAMIENTO DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN OTROS ESTADOS**

La búsqueda de un adecuado marco normativo para el trabajo doméstico realizado para un particular ha tenido lugar también paralelamente fuera de nuestras fronteras. Así, el carácter atípico de esta prestación ha llevado a muchos Estados a establecer una regulación que difiere de la común o típica, a la hora de abordar la singularidad del trabajo doméstico realizado en un hogar. Según un estudio centrado en ésta diversidad normativa, aproximadamente en dos terceras partes de los países analizados se había desarrollado algún tipo de previsión especial para el trabajo doméstico realizado en el ámbito de un hogar familiar<sup>141</sup>. Estas previsiones especiales se recogen, o bien en una ley especial, o se contienen en un capítulo específico del código de trabajo del país.

Entre los países de Europa diversos Estados cuentan con regulaciones específicas para el trabajo doméstico. Además, en el caso de Francia e Italia la regulación especial se complementa con la existencia de un convenio colectivo aplicable al sector. Como ejemplo de lo expuesto, pueden citarse los siguientes casos:

---

<sup>141</sup> *Vid.* RAMÍREZ-MACHADO, J. M.: “Domestic work, conditions of work and employment. A legal perspective”, OIT, 2013, pág. 8. En su estudio se centra en el análisis de un total de 60 países de diversas geografías, y concluía que, en 19 de los países analizados se habían desarrollado normas o regulaciones específicas para el sector doméstico, en otros 19 países se habían dedicado capítulos específicos, títulos o secciones en los códigos de trabajo, leyes laborales o leyes respetando los contratos de trabajo, lo que en algunos casos implicaría que la legislación puede no ser aplicable en la totalidad de los trabajadores domésticos, y por último, que en el caso de 17 países no habían establecido reglamentos específicos sobre el trabajo doméstico en su legislación laboral básica.

- En Austria, la actividad se regula por la Ley sobre ayuda en el hogar y trabajo doméstico de 1962, que incluye condiciones específicas para los trabajadores domésticos<sup>142</sup>.
- En Bélgica, la “*Loi relative aux contracts du travail*” de 1978, dedica su capítulo V a “*Le contract du travail domestic*”, (arts. 108-118). Los salarios del sector se establecen por una comisión paritaria atendiendo a las características del trabajo<sup>143</sup>.
- En el caso de Francia, el “*Códe du Travail*” cuenta con disposiciones específicas para los “*employés du maison*”, (art. L7221), dentro del apartado relativo a las disposiciones particulares de ciertas profesiones y actividades. Por su parte, el Convenio Colectivo nacional aplicable a los “*salaries du particulier employeur*”, complementa la regulación de la actividad<sup>144</sup>.
- En Italia, el Código Civil de 1942 que regula el contrato de trabajo, dedica uno de sus capítulos a la reglamentación del trabajo doméstico. En concreto se establece en el “*Título IV del lavoro subordinato in particolari rapporti*”, (arts. 2239 y ss.). Es además de aplicación el convenio colectivo nacional “*Contrato colectivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro doméstico*”<sup>145</sup>.
- En el caso de Portugal, el “*Decreto-Lei nº 235/92, de 24 de octubre*” regula las “*relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico*”, que ha sido modificado por la Ley nº 114/99, de 3 de agosto<sup>146</sup>.
- En Finlandia existe una ley que regula el trabajo doméstico, Act Núm. 951/977, modificada en 2001<sup>147</sup>.

<sup>142</sup> *Act Governing Domestic Help and Domestic Employees*, 1962. Disponible en [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at).

<sup>143</sup> *Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, artículos 5 y 108-118.

Disponible en: <http://www.emploi.belgique.be>.

<sup>144</sup> *Códe du Travail* (art. L7221-1) y *Convention Collective Nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999*. Disponible en : <http://legifrance.gouv.fr/a>

<sup>145</sup> En Italia se regulan las especialidades en su Código Civil de 1942 que regula el contrato de trabajo en el “*Título IV del lavoro subordinato in particolari rapporti*”, art. 2239. En 1974, se formalizó el primer convenio colectivo nacional. En 2007, se acordó un nuevo convenio, negociado de nuevo en 2013. Entre varios sindicatos (FiLCAMS, FiSASCAT, UiLTuCS) y dos asociaciones de empresarios del sector FIDALGO (Federación Italiana de Empleadores de Trabajadores Domésticos) y DOMINA (Asociación Nacional de Familias Empleadoras Domésticas)) llevaron a cabo las negociaciones. <http://www.filcams.cgil.it/lavoro-domestico-ccnl-1-07-2013-31-12-2016-testo-ufficiale/>

<sup>146</sup> *Decreto-Lei nº 235/92, de 24 de outubro*. Disponible en: <http://www.act.gov.pt/>

En el mismo sentido, es posible constatar que, en no pocos ordenamientos de todo el mundo, esta prestación de servicios se ordena mediante una regulación especial. Entre los mismos, pueden citarse por ejemplo Estados Unidos, Zimbawe, Burkina Faso<sup>148</sup>, Barbados<sup>149</sup> o Sudáfrica<sup>150</sup>. En el caso de América Latina, se observa también gran diversidad de regulaciones especiales, por ejemplo, en Argentina<sup>151</sup>, Bolivia<sup>152</sup>, Brasil<sup>153</sup>, Chile<sup>154</sup>, Colombia, Costa Rica<sup>155</sup>, El Salvador, Guatemala, Honduras, México<sup>156</sup>, Nicaragua, Panamá<sup>157</sup>, Paraguay, Perú o Uruguay<sup>158</sup>.

Puede observarse entonces, que la existencia de una regulación especial no es, por tanto, patrimonio propio, y en cambio, parece alzarse como una respuesta necesaria a las singularidades de la actividad. La necesidad de dotar de un estándar mínimo de protección a los trabajadores domésticos, ha venido asociada al necesidad de mantener ciertas particularidades frente al marco regulador común o típico, sin que se produzca

---

<sup>147</sup> Act Núm. 951/977. Disponible en: [www.tem.fi/en/work/labour\\_legislation](http://www.tem.fi/en/work/labour_legislation).

<sup>148</sup> *Decret Núm. 2010-807/PRES/PM/MTSS du 31 décembre 2010 fixant les conditions de travail des gens de maison.*

<sup>149</sup> Domestic Employees, Act from 1961, Chapter 304.

<sup>150</sup> Disponible en: [www.labour.gov.za](http://www.labour.gov.za)

<sup>151</sup> En Argentina, en el año 2013 se modifica un anterior estatuto especial de estos trabajadores de 1956 y se ha implantado una nueva regulación, la Ley 26.844 que instituyó el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. También existe un reglamento aprobado por Decreto 467/2014. Destaca en la regulación del trabajo doméstico dos cuestiones. Por un lado, la competencia del tribunal de trabajo para el personal de casas particulares y el establecimiento de un sistema procesal específico y la creación de la Comisión Nacional de trabajo en casas particulares que entre otras atribuciones se le encomienda la regulación de los salarios del sector.

<sup>152</sup> La Ley Núm. 2450, de 9 de abril de 2003, de regulación del trabajo asalariado del hogar.

<sup>153</sup> *Lei complementar 150*, de 1 de junio de 2015.

<sup>154</sup> El código de Trabajo dedica su capítulo V a la regulación del contrato de trabajo de casa particular (art. 146 a 152). Disponible en: [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

<sup>155</sup> El Código de Trabajo de Costa Rica, se regula el “Trabajo doméstico remunerado” en sus arts. 101-108.

<sup>156</sup> El trabajo doméstico se regula en la Ley Federal de Trabajo, en el Título Sexto, Capítulo XIII, (art. 331-343), y existen exclusiones a los trabajadores domésticos en otros apartados de la norma (art. 127, art. 146, art. 49.2).

<sup>157</sup> El trabajo doméstico se regula en el Título VII del Código de Trabajo como un Contrato Especial, el de los “Trabajadores domésticos” (art. 230-231).

<sup>158</sup> En el caso de Uruguay, el trabajo doméstico se encuentra regulado por una norma de 2006 la Ley 18.065, y su reglamento el Decreto 224/07. Existe también nuevas experiencias de negociación colectiva en la aplicación del sistema salarial. Convenio Colectivo suscrito entre LACCU (Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay) y el Sindicato Único de Trabajadores Domésticos. Disponible en: <http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/21-servicio-domestico>.

una equiparación frente a las condiciones laborales del resto de trabajadores. Por otra parte, el nivel de protección de estos trabajadores es variable atendiendo al país de referencia. Si bien, es habitual que las disposiciones específicas de los trabajadores domésticos doten de unos estándares laborales de protección a los trabajadores domésticos inferiores a los existentes en la relación laboral común o típica. En este sentido, el Informe IV de la OIT indica que escasamente un 10 por cien de trabajadores mundiales domésticos cuenta con una protección equiparable a la de otras categorías de trabajadores.

A pesar de las notables diferencias entre las regulaciones en cuanto al nivel de protección de estos trabajadores, lo que puede ser explicado debido a las tradiciones específicas de cada Estado, muchas de las cuestiones en las que se incide en las diferentes regulaciones especiales del trabajo doméstico responden a los puntos de inflexión que plantea la regulación de esta relación laboral. Por ello, a lo largo del presente trabajo ha sido posible identificar algunas cuestiones que afectan en común a la naturaleza del trabajo doméstico, generando con ello cierto debate en torno a algunas de las diferencias observadas. En especial, en referencia a la definición del trabajo doméstico, las soluciones en torno al carácter privado del domicilio, la acomodación del trabajador interno, los estándares mínimos de protección en materia de salud, la regulación del salario y la previsión del salario en especie, la regulación en materia de tiempo de trabajo y tiempos de disposición, los derechos y deberes de las partes, o las cuestiones atinentes a la terminación de esta relación de trabajo.

### **3. EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN NUESTRO ORDENAMIENTO**

Es destacable el importante proceso de revisión normativa que ha afectado a los trabajadores del hogar familiar, y que inició sus andaduras en 2011. En el ámbito laboral, se procedió a la reforma del marco regulador de la relación laboral especial mediante la publicación del RD 1620/2011, de 14 de noviembre<sup>159</sup>. Con ello, quedó derogado el RD 1424/1985, de 1 de agosto<sup>160</sup>, una norma que constituyó su primer

---

<sup>159</sup> Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. «BOE» Núm. 277, de 17 de noviembre. Corrección de errores «BOE» Núm. 308, de 23 de diciembre.

<sup>160</sup> Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. «BOE» Núm. 193, de 13 de agosto.

marco regulador en el orden social y que había devenido caduca por el excesivo tiempo transcurrido<sup>161</sup>. En materia de protección social, con la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social<sup>162</sup>, se procedió a la integración de los empleados del hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, articulando a tal fin la creación de un Sistema Especial. De esta manera, quedó suprimido el Régimen Especial de Empleados del Hogar que fuera introducido en su día por la Ley 193/1963, de 28 de diciembre<sup>163</sup>.

El importante impulso normativo descrito es un hito histórico que contrasta con una lenta y vacilante evolución normativa en lo que respecta a estos trabajadores. El mismo, no deja de evidenciar el largo tiempo transcurrido desde las últimas reformas, lo que denotaba un cierto olvido del sector por parte de las instituciones. En los siguientes apartados se expone la evolución normativa que ha afectado al trabajo en el hogar familiar, desde su inicial regulación en el orden civil. Se pretende con ello destacar la inicial resistencia en su conceptualización como relación laboral, pero también, la necesidad de ordenar un tratamiento singular que se iría dibujando en muchas de las normas o proyectos que incidieron en la regulación del trabajado doméstico, y que han condicionado su actual regulación.

### 3.1. LA REGULACIÓN DEL CÓDIGO CIVIL

El Código Civil de 1889<sup>164</sup> dedicaba la sección primera del capítulo III, relativo al arrendamiento de obras y servicios al “*Servicio de criados y trabajadores asalariados*”. En el mismo se definía al “*criado doméstico*” como “*aquél destinado al servicio personal de su amo o de su familia*”. Es posible observar que en los escasos preceptos

---

<sup>161</sup> Así lo reconoce la propia EM del RD 1620/2011 cuando manifiesta que “... 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”.

<sup>162</sup> «BOE» Núm. 184, de 2 de agosto.

<sup>163</sup> Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social, «BOE» Núm. 312, de 30 de diciembre. Dicha norma establece en su base tercera, apartado e), la creación del Régimen Especial de los Servidores Domésticos. El texto articulado de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Decreto 970/1966, de 21 de abril recoge en el art. 10. 2. h) la misma previsión, «BOE» de 23 de abril. En desarrollo de esta norma, se dictó el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regulaba el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio doméstico. «BOE» Núm. 247, de 15 de octubre.

<sup>164</sup> Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. «BOE» Núm. 206, de 25 de julio, (arts. 1583 a 1587).

del Código Civil destinados a su regulación se dejaban ya entrever algunas particularidades frente a la regulación del resto de trabajadores asalariados. En este sentido, el apartado primero del art. 1583 CC abordaba la cuestión de la extinción del contrato estableciendo un parámetro diferenciado al del resto de asalariados. Con esta diferenciación se reflejaba la impronta del carácter fiduciario en la relación del amo/criado, que se fundamentaba en la base de la intimidad y confianza presentes en esta relación<sup>165</sup>.

*“El criado doméstico, destinado al servicio personal de su amo, o de la familia de este, por tiempo determinado, puede despedirse y ser despedido antes de expirar el término; pero si el amo despide al criado sin justa causa, debe indemnizarle pagándole el salario devengado y el de quince días más”.*

En el segundo inciso del art. 1583 CC referido a la materia probatoria, se observa otra importante diferencia respecto del asalariado común. El amo sería creído, salvo prueba en contrario, sobre el tanto del salario del sirviente doméstico y sobre el pago de los salarios devengados. Tal previsión introducía un cierto desvalor y un criticable trato discriminatorio y desigual entre las posiciones de amo y criado<sup>166</sup>. Por último, según el art. 1585 CC se observaría para los amos y sirvientes lo que determinen las leyes y reglamentos especiales. En ello se aprecia la necesidad de aplicación de las normas de

---

<sup>165</sup> En este sentido se ha afirmado que *“con este régimen extintivo diverso para unos u otros, establece la posibilidad de rescisión ad nutum para el servicio doméstico e impidiéndose para el resto la posibilidad de extinción contractual en aquellos contratos de duración determinada cuando no exista justa causa”*. QUESADA SEGURA, R.: *El contrato de servicio doméstico*, Madrid (La Ley), 1990, pág. 25. También se entiende justificada esta norma; que permite la extinción del contrato por voluntad unilateral de cualquiera de las partes, por la base de intimidad y confianza que suponen las relaciones de amo y criado por VÁZQUEZ, J.M.: *“El servicio doméstico...”*, *ob. cit.*, pág. 66. Por su parte GARCÍA NINET, J. I.: *Propuestas para un cambio de régimen jurídico de los empleados de Hogar*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de la Seguridad Social), 2006, pág. 7, afirma que *“especial importancia tuvo la facultad de desistimiento del art. 1584 del Código Civil. Concretamente, este precepto se refiere a la posibilidad de extinguir el contrato por parte del amo siempre que exista justa causa o sancionada legalmente y en caso contrario, ha de abonar una indemnización de quince días de salario”*. En el mismo sentido GARCÍA VIÑA, J.: *Aspectos laborales de salud laboral y de seguridad social de los empleados de hogar*, Granada (Comares), 2009, pág. 4.

<sup>166</sup> QUESADA SEGURA, R.: *“El contrato...”*, *ob. cit.*, pág. 26. También en este sentido VÁZQUEZ, J. M.: *“El servicio doméstico...”*, *ob. cit.*, pág. 26 que señala que *“Es además digno de censura por parecer apoyarse –como dice Manresa– en la débil y antijurídica base de una apreciación apriorística que sobre la moralidad de los ciudadanos hace la Ley, saliéndose completamente de su misión”*.

Derecho Público en estas relaciones y la importancia de limitar en esta materia la autonomía de la voluntad de las partes contratantes<sup>167</sup>.

No obstante, en esta normativa, que además suponía una transcripción del Código Francés ya derogado<sup>168</sup>, se aprecian importantes lagunas debido a su escasez normativa por lo que vino a constituir una norma en desuso<sup>169</sup>.

Continuando con el estudio de la evolución normativa, debe destacarse la Real Orden del Ministerio de Gracia y Justicia de 1902<sup>170</sup> que refleja la especialidad latente en esta relación. La misma, diferenciaba expresamente entre las clasificaciones del contrato de trabajo, atendiendo a la naturaleza de los servicios, a los contratos *“referentes al servicio doméstico, cualquiera que sea la naturaleza de este”*. Esta norma incidía en dos cuestiones en las que ciertamente pervive la especialidad, la cuestión de la resolución del contrato y el deber de cuidado del empleador. En materia resolutoria se establece que:

*“los contratos de criados destinados al servicio doméstico se regulan según se celebren, por tiempo determinado o indeterminado, sobre la base de rescisión voluntaria de unos y otros, pero cuando el amo despida sin causa al criado hallándose comprometidos por tiempo fijo, le deberá una indemnización, consistente en el importe de dos meses de salario, pudiendo a su vez el amo reclamar del criado que se marche de la casa sin motivo, igual cantidad, o retener lo que le deba, no excediendo de ella. También deberá el amo una indemnización al criado que despida sin causa, aún*

---

<sup>167</sup> QUESADA SEGURA, R.: “El contrato...”, *ob. cit.*, pág. 29.

<sup>168</sup> Las normas del Código Civil constituyen uno de los más típicos casos de desuso civil de la Ley. Se afirma que *“esta breve regulación legal española del servicio doméstico era, como muchas otras, una transcripción de los preceptos del Código Francés napoleónico, habiéndose olvidado que tales normas habían sido ya derogadas en el país vecino por Ley de 2 de agosto de 1968”*, HERNÁNIZ MÁRQUES, M.: “Antecedentes histórico y legales del servicio doméstico”, Cuadernos de Política Social, núm. 41, 1959, pág. 34. Se afirma que dichos preceptos han permanecido en el Código como *“verdadera letra muerta, ineficaz e inaplicada”* según BERNAL MARTÍN, S.: “Servicio Doméstico y Seguridad Social”, Revista de Política Social, núm. 10, 1951, pág. 10 y BORRAJO DACRUZ, E.: “La relación jurídica del servicio doméstico”, Revista de Trabajo, núm. 3, 1969.

<sup>169</sup> Así se señalaba que las normas legales por las que se rige el servicio doméstico *“adolecen en nuestra Patria de dos grandes lagunas, siendo la principal la de la escasez, pues son muy pocos los artículos que en los diferentes textos legales se ocupan de esta materia. El otro defecto es la falta de adecuación de estas normas a los modernos postulados de la justicia social”* según VÁZQUEZ, J. M.: “El servicio doméstico...”, *ob. cit.*, pág. 65.

<sup>170</sup> «Gaceta de Madrid» Núm. 316, de 12 de noviembre. Su objeto era sentar las bases de una futura reforma referida a la necesaria adaptación de la normativa civil a la cuestión social.



*cuando el contrato se halla celebrado por tiempo indeterminado, en la cantidad de ocho días de salario”.*

Los deberes asistenciales del jefe de familia y de higiene y cuidado del criado también se establecían por la norma:

*“Los jefes de familia se hallarán obligados, según su posición, a tener a los criados en su casa en las condiciones que la higiene y moralidad aconsejen, y asistirles en los casos de enfermedad que se determinen y en la forma que menos gravosa sea para aquellos, no siendo extendida esta obligación a los casos de enfermedad contagiosa ó impedimento prolongado, que se estimará como causa de rescisión legal de esta clase de contratos, sin perjuicio de la obligación de los amos de socorrer en la medida de sus fuerzas a aquellos criados que hayan servido fielmente durante determinado número de años”.*

En referencia a la citada Real Orden, otra cuestión reseñable es la asimilación de las normas relativas a los servicios domésticos a otros contratos que denomina *“relativos a los servicios especiales que hayan de prestar, dentro ó fuera de los de casa, determinadas personas que, por su título, profesión u ocupación habitual, como el de educación y dirección de los menores de edad, el de enseñanza de los mayores o menores, el de asistencia médica, el de servicios religiosos u otro análogo”*. En relación a estos contratos se establece que las mismas reglas relativas a los contratos de criados serán sustancialmente tenidas en cuenta, considerando para fijarlas las circunstancias de que concurran o no quienes prestan los servicios en la casa del jefe de familia, así como la importancia de la naturaleza o de los servicios que se presten y forma en que se presten.

Posteriormente, y durante el periodo comprendido entre los años 1904 a 1924, diversos proyectos se encaminaron a la regulación del contrato de trabajo. En los mismos, se abordaba la regulación del servicio doméstico como un contrato de trabajo al que se reconocía su peculiaridad con una normativa diferenciada en determinados extremos<sup>171</sup>. De todos ellos, cabría destacar el Proyecto de Ley sobre el Contrato de

---

<sup>171</sup> Se observa en todas las propuestas del Instituto de Reformas Sociales un criterio similar al que ahora se mantiene vía art. 2 del E.T. Se acepta que el servicio doméstico debía estar incluido como supuesto inequívoco de contrato de trabajo, y al mismo tiempo se reconocía la peculiaridad del supuesto y por tanto la necesidad de una regulación específica, según QUESADA SEGURA, R.: “El contrato...”, *ob. cit.*,

Trabajo, presentado por el Sr. Ministro de Gobernación Manuel Burgos y Mazo al Senado el 4 de noviembre de 1919<sup>172</sup>. El mismo parece constituir un germen de la futura relación laboral especial, incidiendo en muchas cuestiones que actualmente se encuentran presentes en la misma. En él, se reconoce que los servicios objeto del contrato de trabajo pueden ser domésticos (art. 3) y dedicaba su capítulo IV a la regulación del contrato de servicio doméstico (arts. 74 a 82). Dicho contrato es definido como “*el que presta un criado en la casa del amo, o de sus dependencias, al servicio inmediato de su persona o familia, o en las cosas de su uso*”. Cabe destacar de entre las particularidades presentes en su regulación uno de los motivos de rescisión contractual enumerados en la norma, “*la reciproca incompatibilidad personal*”, estableciendo el derecho a una indemnización únicamente en dicho supuesto (art. 79)<sup>173</sup>. Por otra parte, si bien se admite el mutuo acuerdo de las partes en torno a la regulación de determinadas cuestiones, en otras se establecen unos mínimos a respetar. En este sentido, junto a la posibilidad de establecer obligaciones generales y particulares (la asistencia en caso de enfermedad, el servicio nocturno, descansos, recepción de visitas, convivencias, residencias accidentales o la convivencia con otros sirvientes), también se imponían unas condiciones mínimas referidas a tiempos de descansos, preavisos en caso de despido o derecho a dormitorio adecuado (art. 76). También se establecía la obligación de instalar al criado en una habitación segura e higiénica o algunas previsiones en relación a la posible percepción del salario en especie (art. 77).

Durante esta etapa normativa era frecuente la exclusión del servicio doméstico de muchas de las normas protectoras aplicables a otros trabajadores<sup>174</sup>. Ello es debido a que

---

pág. 31. En el mismo sentido, aunque resaltando como única excepción el proyecto de 1908 de Juan de la Cierva GARCÍA NINET, J. I.: “El trabajo doméstico”, en DE LA VILLA GIL, L. E. (Coord.): *El trabajo*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 2011, pág. 234 señala “*es conveniente traer a la memoria que los sucesivos proyectos de Ley de Contrato de trabajo, de los primeros veinticinco años del siglo pasado (Proyectos de 1904, 1905, 1906, 1910, 1914, 1917, 1919 y 1922) fueron incluyendo dentro de su hipotético campo de aplicación a los servidores domésticos. Solamente se excluían en el Proyecto de 1908, cuyo criterio sería seguido por la LCT/1944 del franquismo*”.

<sup>172</sup> Diario de sesiones de las Cortes, Senado, pág. 608; Apéndice 5ª al Núm. 32.

<sup>173</sup> Nótese que las diferentes causas de extinción que contempla el art. 75 son referidas al incumplimiento de las partes, siendo la reciproca incompatibilidad personal la única de las causas que difiere de un incumplimiento. Así, según señala su art. 75 son motivos de rescisión del contrato doméstico: 1º La falta de pago del salario, 2º La infidelidad del sirviente, 3º Las desobediencias a las órdenes relativas al servicio, 4º La falta de respeto al amo, a su familia o representantes, 5º Los malos tratamientos al sirviente, 6º La reciproca incompatibilidad personal.

<sup>174</sup> Entre las normas que venían a excluir a los trabajadores domésticos de su campo de aplicación: La Ley 3 marzo de 1904 de descanso dominical, «Gaceta de Madrid» Núm. 64, de 04 marzo y su

el ámbito proteccionista del Estado quedaba reservado al sector industrial, la fábrica o el taller.

Con la Real Orden de 31 de marzo de 1920 sobre aplicación de las leyes sociales a cocineros, reposteros, mozos, pinches, camareros, recadistas y demás obreros que sirven en hoteles, fondas, restaurantes, cafés y demás establecimientos públicos del género de los citados<sup>175</sup>, se incorporará la definición del servicio doméstico, a fin de excluirle de su campo de aplicación. Se trata de una definición que será heredada por normas posteriores como el Código de Trabajo de 1926 o la Ley de Contrato de Trabajo de 1944. Según se dispone, se entiende por servidor doméstico “...*el que, mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, sea contratado no por patrono sino por un amo que no persiga fin de lucro sino para que aquel trabaje en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia y de sus dependientes bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él*”.

El panorama legislativo no varió con la aparición del Código de Trabajo de 1926 de 1 de septiembre<sup>176</sup>, a pesar de que en los citados proyectos encaminados a la regulación del contrato de trabajo incluían en su campo de aplicación a los servidores domésticos de ley mencionados se conceptúa al servicio doméstico como un contrato de trabajo, aunque con peculiaridades en su regulación. No se menciona en su campo de aplicación al servicio doméstico, si bien lo excluye por dos vías. De un lado, su art. 147 referido a la responsabilidad del patrono en caso de accidente de trabajo, excluía de entre las industrias o trabajos que dan lugar a responsabilidad del patrono al servicio doméstico. De otro, su art. 427, referido a los tribunales industriales, excluye del concepto de obrero a todas aquellas personas cuyos servicios sean de índole puramente doméstica.

---

reglamento de 19 abril 1905 (art. 4); El Reglamento provisional para la aplicación de la ley de reforma relativa a los accidentes de trabajo de 10 de enero de 1922. «Gaceta de Madrid» Núm. 365, de 31 de diciembre; El Reglamento para la aplicación del Decreto-ley de 15 de agosto 1927, sobre descanso nocturno de la mujer obrera «Gaceta de Madrid» Núm. 256, de 13 de septiembre; El Reglamento General del régimen obligatorio de maternidad, que determina la inclusión de todas las obreras y empleadas con la única excepción del servicio exclusivamente doméstico (art. 3). «Gaceta de Madrid» Núm. 32, de 1 de febrero.

<sup>175</sup> «Gaceta de Madrid» Núm. 92, de 1 de abril.

<sup>176</sup> «Gaceta de Madrid» Núm. 244, de 01 de septiembre y libro tercero del Código de Trabajo de 1926 «Gaceta de Madrid» Núm. 246, de 3 de septiembre.

### 3.2. NORMAS DESARROLLADAS DURANTE LA ETAPA DE LA REPÚBLICA

Durante la etapa de la República se reconoce el carácter laboral del trabajador doméstico en la Ley del Contrato de Trabajo de 1931, de 21 de noviembre<sup>177</sup>. En la misma se incluye al sector doméstico en el campo de aplicación de la norma (art. 2) y se les considera trabajadores (art. 6), aunque curiosamente sin proceder a definirlos. A pesar de este reconocimiento formal, otras muchas normas dictadas en esta etapa excluían su aplicación a estos trabajadores<sup>178</sup>. Por ello, se ha venido a señalar que fue una inclusión más bien formal y ciertamente contradictoria<sup>179</sup>. En parte se ha venido a señalar que ello puede ser explicado por cuanto esta norma no tomó en consideración las peculiaridades de la relación, y la necesidad de articular una regulación específica acorde a las mismas<sup>180</sup>.

Sin embargo, una de las escasas normas aplicables a los trabajadores doméstica en esta etapa sería la Ley de Colocación Obrera<sup>181</sup>, que incluye al ramo de las profesiones domésticas en referencia a la creación de oficinas de colocación (art. 4). Si bien con ello se introduce una matización al exceptuar al empleador de la aceptación obligatoria de las ofertas gestionadas por las oficinas de colocación (art. 13). Esta excepción recuerda a una especialidad normativa que posteriormente sería recogida por el RD 1424/1985 que establecía la exclusión de la aplicación del art. 16.1 ET (art. 5).

---

<sup>177</sup> «Gaceta de Madrid» Núm. 326, de 22 de noviembre.

<sup>178</sup> Así por ejemplo la Ley 1 julio 1931 de jornada máxima legal, «Gaceta de Madrid» Núm. 183, de 2 de julio, que excluye al servicio doméstico en su (art. 2), la Ley de Jurados Mixtos, de 27 de noviembre de 1931 «Gaceta de Madrid» Núm. 332, de 28 de noviembre, que les excluye de su competencia (art. 104). También el Texto Refundido de la legislación de accidentes de trabajo de 1932, aprobado por Decreto 8 octubre 1932, «Gaceta de Madrid» Núm. 286, de 12 de octubre, que no aplica los efectos de dicha norma al servicio doméstico o también la Ley de 13 julio 1940 de descanso dominical, «BOE» Núm. 200, de 18 de julio, que excluye su aplicación a estos trabajadores (art. 4).

<sup>179</sup> En este sentido se ha venido a señalar que la misma *“no tuvo nunca una realización práctica y no pasó de una orientación romántica o hecha quizás con finalidades de proselitismo político, bien explicable en la fecha de su promulgación”*. HERNÁNIZ MARQUEZ, M.: *“Antecedentes...”*, ob. cit., pág. 38. También, que *“su significación fue más formal que real, puesto que los efectos prácticos de tal inclusión fueron muy limitados”* o MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Madrid (Reus), 2013, pág. 17.

<sup>180</sup> En el mismo sentido, que *“dio lugar a que la laboralización del servicio doméstico en este periodo no pasase del plano retórico...Dicho plano retórico obedece a que esta norma no tomó en cuenta las peculiaridades y por tanto la necesidad de una regulación específica de acuerdo con las mismas. La imposibilidad de llevar a la práctica la aplicación de las normas generales al ámbito del hogar familiar, fue algo que pronto se evidenció”*. QUESADA SEGURA, R.: *“El contrato...”*, ob. cit., pág. 38.

<sup>181</sup> «Gaceta de Madrid» Núm. 332, de 28 de noviembre.

Por lo que respecta a la protección social durante dicha etapa, y a pesar del reconocimiento como trabajadores, no se optó por incluirlos en el sistema de aseguramiento común. Por su parte, el Decreto de 28 de octubre de 1937<sup>182</sup>, establecía la extensión de los beneficios de la legislación de accidentes de trabajo en la industria al servicio doméstico mediante la obligación de aseguramiento por parte del patrono y se disponían sanciones en caso de incumplimiento. Si bien, esta norma quedará inaplicada fruto de los posteriores cambios sociales y políticos. En su Preámbulo se reconoce la evidente “*injusticia social*” de que en toda la esfera social únicamente estos obreros, expuestos al accidente tal como lo define la ley, queden totalmente desamparados. La norma, pone además en entredicho una de los argumentos que incluso hoy en nuestros días se apuntan a la hora de justificar la desprotección del trabajador en diversos ámbitos como es la falta de lucro de este empleador:

*“por la sola razón de que su empleo no tiene por finalidad la obtención de un lucro más o menos directo, razón muy discutible, pues no cabe desconocer que el amo dueño de casa que contrata un servidor doméstico para su asistencia personal y la de sus familiares y dependientes, lo hace por que obtiene una ventaja de que aquél supla con su actividad la que habrían de dedicar él y su familia a su propia asistencia y que, al ser suplida, puede invertir en otras funciones de mayor provecho”.*

Otra cuestión reseñable es que la norma reconoce dos dificultades en la inclusión del servicio doméstico en la legislación de accidentes, estableciendo ciertas salvedades en su aplicación. Por un lado, la solvencia de los patronos que no hubieran contratado seguro, lo que podría afectar al Fondo de Garantía, por lo que estos trabajadores quedaban excluidos del beneficio del citado fondo (art. 8). Por otra parte, la dificultad en la comprobación de las enfermedades profesionales, por cuanto su causalidad no puede ser tan fácilmente determinada en el servicio doméstico como en otros trabajos, estableciendo por ello un listado cerrado enfermedades profesionales (art. 7).

### **3.3. NORMAS DESARROLLADAS EN LA ETAPA DEL FRANQUISMO**

Durante la etapa del Franquismo el trabajo doméstico será expulsado del campo de aplicación del Derecho del Trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, de 26 de

---

<sup>182</sup> «Gaceta de la República» Núm. 304, de 31 de octubre.

enero<sup>183</sup>. Para ello, se reproduce la misma definición de servidor doméstico contenida por el Código de Trabajo de 1926.

Los vaivenes en la calificación jurídica del trabajo doméstico fueron debidos a la existencia de cierta reticencia del legislador a la hora de considerar posible su conceptualización como relación laboral, debido al carácter tan singular y quasifamiliar de la prestación, pero especialmente a la falta de ánimo de lucro del particular empleador<sup>184</sup>. A pesar ello, la regulación civil tampoco parecía la idónea y se encuentran voces que demandaban una mejora en su regulación. En este sentido, para unos el servicio doméstico no debía ser incluido dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo<sup>185</sup>, en cambio, otros abogaban por su inclusión, e incluso ya se

---

<sup>183</sup> Aprobada por el Decreto de 26 de enero de 1944, «BOE» Núm. 55, de 26 de enero.

<sup>184</sup> En relación a esta cuestión OJEDA AVILES, A.: “Zonas Grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato”, Tribuna Social, núm. 207, 2008, pág. 9, afirma como *“ciertamente la intrahistoria de algunas de ellas ha mostrado una alta sensibilidad a las presiones políticas en su regulación, como se advierte en los vaivenes de las relaciones de servicio doméstico o representantes de comercio”*. También VÁZQUEZ, J. M.: “El servicio...”, *ob. cit.*, pág. 12 señala que *“el legislador parece justificar esta exclusión por el hecho de que el ama de casa no persigue lucro con el trabajo de la criada”*. Dicho autor cuestiona la decisión del legislador por cuanto entiende que el trabajo doméstico supone un beneficio económico para la casa en que sirve y a veces este beneficio se traduce directamente en dinero para la familia al permitir a los miembros de la familia trabajar. Por su parte BERNAL MARTÍN, S.: “Servicio Doméstico...”, *ob. cit.*, pág. 25, afirmaba que la ausencia de lucro por parte del amo de casa hace que el servicio doméstico se salga de las líneas del contrato de Trabajo. BORRAJO DACRUZ, E.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 44 apuntaba como *“la situación especial del servicio doméstico, dentro en relación íntima con la casa y familia, repugna en cierto modo, esta tendencia expansiva y, al parecer incontenible del Derecho social del trabajo, dado el matiz intervencionista de vigilancia e inspección, de todas o de casi todas sus instituciones. BAYÓN CHACÓN, G.: “Del contrato de trabajo al contrato profesional de servicios”, en AA.VV.: Catorce lecciones sobre contratos especiales de Trabajo, Madrid, 1965, pág. 361 reconocía la laboralidad de este tipo de relación afirmando que “otros contratos especiales presentan todos los carácter necesarios para poder ser materialmente tales contratos de trabajo, pero, formalmente, la ley les niega tal calificación: éste es el caso del servicio doméstico, que por razones político-sociales queda excluido en España de la Ley del contrato de trabajo”*. HERNÁNIZ MARQUEZ, M.: “Aportaciones a...”, *ob. cit.*, pág. 622 refleja las posturas de la época señalando como *“las tendencias que pueden suponer alguna dificultad para incluir el servicio doméstico en el Derecho del Trabajo, se encuentran las que pueden opinar que no cabe en su esfera ya que no afecta a la vida industrial ni su ejercicio supone una actividad económicamente productora”*. También GARCÍA QUIÑONES, J. C.: “El desistimiento del empleador en la relación laboral especial de empleados de hogar (Comentario a la STS de 5 de junio de 2002)”, Relaciones Laborales, núm. 6, 2003, pág. 1, quien afirma que *“el problema radica en que esta exclusión, como ha reconocido más o menos abiertamente la doctrina, respondía a una opción de política legislativa, guiada por la idea de no agravar las economías familiares como consecuencia del aumento considerable de los derechos que se derivarían para los empleados de hogar, de aplicárseles un estatuto laboral”*.

<sup>185</sup> En este sentido LOZANO MONTERO, M.: “El servicio doméstico y el contrato de trabajo”, Revista de Trabajo, núm. 5, 1948, pág. 384 señalaba *“el domus no es el comercio ni el taller y las relaciones entre amo y criado son tan íntimas, tan familiares, que no pueden compararse con las del patrono y obrero. Por estas razones y por otras de menor importancia estimamos que en el orden práctico el servicio doméstico debe quedar excluido del campo legislativo del Derecho del Trabajo, y sus relaciones regularse”*.

apuntaba su posible condición de relación laboral especial<sup>186</sup>. Esta última opción iría dejándose oír especialmente debido a la evolución normativa adoptada por otros Estados y a la labor de la OIT. En este sentido, fuera de nuestras fronteras se irían desarrollando normativas y posturas doctrinales que ahondaban en una evolución normativa favorable a la laboralidad del colectivo y al reconocimiento por parte de dicha institución de que la reglamentación de las normas relativas al trabajo doméstico debe tener en cuenta el carácter especial de la relación<sup>187</sup>.

En contraposición, en el ámbito de protección social, y a pesar de que con la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 se excluía al trabajo doméstico del campo de aplicación del Derecho del Trabajo se producen importantes avances normativos. La Ley de 14 de diciembre de 1942<sup>188</sup> extendía los beneficios del seguro de enfermedad a los trabajadores domésticos, aunque no contó con una vigencia práctica (art. 4).

---

*no por normas tan arcaicas y ya un tanto caducas del código civil, sino por una reglamentación más humana y más moderna”.*

<sup>186</sup> HERNÁNIZ MARQUEZ, M.: “Aportación a una teoría...”, *ob. cit.*, pág. 623 afirmaba que “*el servicio doméstico tiene plena cabida en la órbita del Derecho del Trabajo, aunque, desde luego, con enfoque y regulación distintos a las normas genéricas del mismo en razón a las particularísimas circunstancias que en él se dan; concretamente lo encuadramos doctrinalmente como una más de las relaciones de trabajo especiales*”. En similar sentido MELENDEZ, L.: “El futuro legal del servicio doméstico a la luz de una encuesta y del Derecho comparado”, *Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 33, 1959, pág. 38 o VÁZQUEZ, J. M.: “El servicio doméstico en España...”, *ob. cit.*, pág. 19, que demandaba “*la elaboración de un estatuto jurídico laboral que eleve el servicio doméstico a un estado permanente de vida, bien retribuido y protegido por todas las garantías de que disfrutaban las demás profesiones. Esta reglamentación habría de tener modalidades específicas, como hemos dicho, y habría de conducirnos lentamente al ritmo de la evolución de los hechos sociales. Esta reglamentación hoy se impone como exigencia de justicia y nadie puede oponerse a ella en nombre de antiguas modas de convivencia patriarcal y paternalista*”. Entendiendo anacrónicos aquellos criterios que fundamentaban la exclusión de los servidores domésticos señala DE LA VILLA GIL, L. E.: *Esquemas de Derecho del Trabajo. Curso 1971-1972*, Valencia (Universidad de Valencia), 2007, pág. 120 que señalaba que “*El fundamento de la exclusión, de nuevo tras la LCT 1944 (entendiendo que el servidor doméstico viene a ser una prolongación de la familia, así STS (6ª) 23 en. 1965, A/65, n. 313) resulta hoy totalmente anacrónico; la necesaria revisión del criterio legal debe quedar fuera de toda duda. Tan inadmisibles resulta el criterio de que el trabajador doméstico no participa en la producción... o de que la relación laboral no existe en la medida de que el amo de casa no persigue lucro alguno*”.

<sup>187</sup> Así durante el siglo XX el trabajo doméstico fue progresivamente regulado e incluido por las normas laborales, tanto en los códigos de trabajo como mediante leyes específicas para esta relación, RAMÍREZ-MACHADO, J. M.: “Domestic work...”, *ob. cit.*, pág. 7. En el mismo sentido LOZANO MONTERO, M.: “El servicio doméstico...”, *ob. cit.*, señalaba en 1948 como “*...en la legislación extranjera se notan algunas tendencias modernas a la inclusión del servicio doméstico dentro del campo legislativo social, o al menos establecer una regulación privativa del mismo mediante las disposiciones adecuadas...*”.

<sup>188</sup> «BOE» Núm. 361, de 27 de diciembre, art. 4. BORRAJO DACRUZ, E.: “*La responsabilidad...*”, *ob. cit.*, pág. 95, afirma que fue un simple indicio de que el legislador estaba dispuesto a cambiar de criterio. Pero no alcanzó vida práctica, el propio legislador detuvo la puesta en marcha del nuevo sistema cuando dictó la Ley de 19 de julio de 1944.

Posteriormente fue también dictada la Ley de 19 de julio de 1944<sup>189</sup> que establecería la extensión al personal del servicio doméstico de los beneficios de los subsidios y seguros sociales que disfrutaban los demás trabajadores. Se trataba de una norma que abordaba la cuestión del aseguramiento de estos trabajadores desde una visión paternalista, considerando al empleado de hogar como una prolongación de la familia, y con ello, el deber del amo de casa de procurar su protección. Si bien, reconocía la necesidad de protección por la previsión social de estos trabajadores<sup>190</sup>. Dicho sistema de aseguramiento quedó en un mero proyecto, pues nunca llegó a aplicarse debido a su falta de desarrollo normativo<sup>191</sup>. Posteriormente se crearía un seguro obligatorio articulado a través de una institución denominada el Montepío Nacional del Servicio doméstico<sup>192</sup>.

La Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social, estableció en su base tercera, apartado e) la creación del Régimen Especial de los Servidores Domésticos. Esta denominación variaría posteriormente con la Ley General de Seguridad Social aprobada por Decreto 2065/1974, de 30 de mayo pasando a denominarse Régimen Especial de Empleados de Hogar.

El Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre vino a regular el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico. El mismo presentaba significativas diferencias en relación con el Régimen General, un hecho que se ha justificado debido especialmente al momento histórico en que fue creado, cuando el trabajo doméstico se encontraba formalmente excluido del ordenamiento laboral. Estos iniciales desencuentros llevan a explicar un sistema de aseguramiento articulado a través de mecanismos fundamentalmente similares a los establecidos para los trabajadores por cuenta propia.

---

<sup>189</sup> «BOE» Núm. 203, de 21 de julio.

<sup>190</sup> Así su EM señalaba como *“pese a los buenos propósitos del dueño de la casa, éste puede tropezar con dificultades de índole económica que le imposibiliten cumplir con su deber de protección, quedando estos trabajadores a expensas de la Beneficencia Pública, cuando deben ser protegidos por la previsión social”*.

<sup>191</sup> HERNÁNDEZ MARQUEZ, M.: *“Aportaciones...”*, ob. cit., pág. 622.

<sup>192</sup> El Montepío del Servicio Doméstico se crea mediante el Decreto 385/1959, de 17 de marzo «BOE» Núm. 71, de 24 de marzo. Sus Estatutos son aprobados por la Orden de 6 de abril de 1959. «BOE» Núm. 89, de 14 de abril y corrección de erratas, «BOE» Núm. 93, de 18 de abril.



### 3.4. EL NACIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

El trabajo doméstico sería nuevamente incluido en el ámbito del Derecho del Trabajo mediante la Ley 16/1976 de Relaciones Laborales, de 8 de abril<sup>193</sup>. En la misma, se vino a establecer la creación de una serie de relaciones laborales especiales, cuyo origen era diverso<sup>194</sup> y sobre las que cabría desechar un rasgo identificador, pues su existencia no parecía fundarse en un criterio unitario que comprenda la totalidad de tales relaciones<sup>195</sup>. Entre ellas mismas, se encontraba la relación laboral especial de carácter especial del servicio del hogar familiar. Su creación obedece a un contexto de integración en el ámbito del Derecho del Trabajo de determinadas relaciones sociales excluidas anteriormente a él. Los motivos que impulsaron al legislador en dicha dirección responden a una voluntad de aproximar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos a la del resto de los trabajadores y dotar a estos trabajadores de una protección de mínimos.

Según señalaba la Ley 16/1976 el Gobierno, en el plazo máximo de dos años, debía proceder a su correspondiente desarrollo normativo (DA 4ª), si bien no se dio cumplimiento a tal previsión. Lo que venía a determinar, según su DT 1ª, la vigencia de *“la normativa que actualmente le es aplicable”*, y por tanto, a pesar de este reconocimiento formal, hasta su futura regulación, debía continuar vigente la normativa civil<sup>196</sup>. La primera versión del Estatuto de los Trabajadores de 10 marzo 1980<sup>197</sup>,

---

<sup>193</sup> «BOE» Núm. 96, de 21 de abril.

<sup>194</sup> En cuanto al diverso origen de las relaciones laborales CARDENAL CARRO, M.: “A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I)”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 9, 2000. También FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: “Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores (Comentario a la STCT de 23 de julio de 1981)”, Revista Política Social, núm. 39, 1983, pág. 234 que señala que *“De entre las relaciones especiales enumeradas por la norma, algunos provenían de los que contratos especiales de trabajo del libro II de la Ley del contrato de trabajo, otras provenían de la normativa sectorial como las de navegación aérea, del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares y del trabajo de los artistas en espectáculos públicos. Una tercera fuente originaria de las relaciones laborales especiales residía “extra muros del contrato laboral”, y probablemente, su consideración como especial no es sólo un reconocimiento de las dificultades teóricas y prácticas que han justificado su exclusión de esta disciplina, sino también el mantenimiento de un estadio intermedio hacia su integración paulatina en el ordenamiento que, al menos para gran parte de ellas, no cabía duda de que les era propio”*.

<sup>195</sup> OJEDA AVILES, A.: “Zonas Grises...”, *ob. cit.*, pág. 11.

<sup>196</sup> En relación a la cuestión de la derogación de los artículos del Código Civil, principalmente el art. 1.584 CC, atendiendo a la cláusula derogatoria de la Ley del Contrato de Trabajo de 1931 (DA) BORRAJO DACRUZ, E: “La relación jurídica”, *ob. cit.*

<sup>197</sup> Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» Núm. 64, de 14 de marzo.

reitera el carácter de relación laboral especial en su artículo 2.1.b), y nuevamente establece en su DA 2ª un plazo, esta vez de dieciocho meses, para su regulación por el Gobierno, aunque el mismo nuevamente fue incumplido. Por otra parte, añade un párrafo segundo al art. 2 en el que precisa que dichas relaciones habrían de respetar los derechos básicos reconocidos por la Constitución. Finalmente la DA 1ª de la Ley 32/1984, de 2 de agosto sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980<sup>198</sup>, instauraba un nuevo plazo para su regulación, que se introdujo mediante el RD 1424/1985, de 1 de agosto.

Con la citada delegación normativa se planteó la cuestión de cómo calificar la misma, como remisión normativa o como deslegalización. En este sentido, la STCO 26/1984, de 24 de febrero, acepta la tesis de la deslegalización<sup>199</sup>. De entenderse, por el contrario, que se había llevado a cabo una remisión normativa, determinadas diferencias de tratamiento que el RD efectúa, podrían ser cuestionadas por carecer de suficiente apoyo en las particularidades propias de esta relación laboral especial<sup>200</sup>.

Con el RD 1424/1985, de 1 de agosto, se crearía el marco regulador para esta relación laboral especial, sin embargo, entre las principales objeciones al mismo, puede señalarse que vino a ser más acorde a las necesidades del empleador que a la garantía de derechos del trabajador, produciéndose así un déficit en la adecuada protección del

---

<sup>198</sup> «BOE» Núm. 186, de 4 de agosto,

<sup>199</sup> STCO 26/1984, de 24 de febrero (RTC\1984\26). Dicha sentencia, señala que *“el Estatuto de los Trabajadores produjo una plena deslegalización del régimen jurídico...sin más condicionamientos que los derivados del texto de la Ley Derogatoria”* (FJ 5). Vid. APARICIO RUIZ, M. G.: *La profesionalización de los empleados al servicio del hogar familiar desde el contraste comparado de la normativa francesa*, León (EOLAS), 2014, pág. 50. Si bien, como afirma RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: *“La relación laboral...”*, *ob. cit.*, pág. 45, el tema estriba, cuestión sobre la que además no se pronunció el TCO, en si la delegación efectuada por el Gobierno contradecía la reserva de Ley establecida por el art. 53.1 CE. Que cabría sostener, por cuanto, el art. 2 ET, deja en manos del Gobierno el núcleo básico de la regulación sin bases ni orientación alguna, de las relaciones laborales de unos colectivos de trabajadores, que tenían igual derecho que los demás a que su estatuto laboral se regulara mediante una ley.

<sup>200</sup> SALA FRANCO, T.: *“La relación...”*, *ob. cit.*, pág. 3, *“el ET no utiliza la técnica de la deslegalización sino la de la remisión normativa, con las importantes consecuencias en orden a la valoración de las eventuales discriminaciones normativas efectuadas en los decretos reguladores y a la posibilidad de modificar éstos con posterioridad a su publicación. No es ésta, desde luego, la opinión jurisprudencial ordinaria (por todas, la TCT S 9 mayo 1984) y constitucional (cfr. TS SS 1 jun., 5 oct 1983 y 24 feb. 1984)”*.

mismo, y la concesión de un notable papel a la autonomía individual, que pudiera justificarse desde la perspectiva de la anterior naturaleza civil de la relación<sup>201</sup>.

### 3.5. ÚLTIMAS REFORMAS

Tanto la regulación del régimen jurídico de la relación laboral especial como su ordenación en el ámbito de protección social han venido a sufrir importantes modificaciones en el año 2011.

Por un lado, en cumplimiento de las bases estratégicas de reordenación del sistema de la Seguridad Social, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en su DA 39ª procede a establecer la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social mediante la creación de un Sistema Especial. El mismo, se encuentra regulado en la actualidad en los arts. 250 y 251 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social<sup>202</sup>. Además, es destacable en cuanto a la protección del colectivo que, con carácter previo a dicha integración, se introdujo una mejora en la acción protectora introducido por la Ley 39/2010, 22 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado de 2011<sup>203</sup>, incluyendo la protección de los riesgos profesionales.

Por lo que respecta al régimen jurídico de la relación laboral especial, como se había anunciado en la DA 39ª de la Ley 27/2011, el RD 1620/2011, establece una nueva regulación de la relación laboral especial. Esta norma, opta por el mantenimiento del carácter especial de esta relación laboral, si bien procede a una revisión en profundidad de la anterior normativa. Pues, era constatable cómo, de forma unánime, la doctrina había venido a demandar su adecuación normativa debido al transcurso del tiempo y a la necesaria mejora de la escasa protección de los derechos reconocidos a los empleados del hogar familiar del hogar del trabajador doméstico<sup>204</sup>.

---

<sup>201</sup> QUESADA SEGURA, R.: "Aspectos laborales...", *ob. cit.*, pág. 39 señala como "*pese a todas las ventajas introducidas en su momento, no dejaba de ser una norma rápidamente sujeta a revisión por el importante déficit en el reconocimiento de derechos laborales que ya arrastraba desde sus comienzos*".

<sup>202</sup> «BOE» Núm. 261, de 31 de octubre.

<sup>203</sup> «BOE» Núm. 311, de 23 de diciembre.

<sup>204</sup> ROJO TORRECILLA, E.: "Primera aproximación a la nueva regulación de la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar", disponible en: <http://eduardotorrecillablogpost.com>, que señalaba como "*El marco normativo que dejará de aplicarse era un mínimo intento de acercar la vida laboral de*

La reforma introducida por el RD 1620/2011 se dirige, según se señala en la Exposición de Motivos, 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 tres objetivos:

- El establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el ET y normativa complementaria.
- La introducción de una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del ET en materia de contratación temporal.
- 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.

Por tanto, una característica a destacar del RD 1620/2011 es la adopción de un criterio regresivo en cuanto al número de especialidades contenidas en la norma precedente, con el objetivo de *“que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común”*.

Considero, que en ambos ordenes, la reforma parece quedar planteada en términos progresivos, y por ello, aún no debe entenderse concluida. En este sentido, se observa en la DA 2ª RD 1620/2011 un deseo de futura revisión que afecta a dos cuestiones diferentes. Por una parte, en materia de extinción del contrato, donde la futura revisión se centraría en la aplicación plena del régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común regulado por el ET a la relación especial, y 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 del art. 49 ET. Por otra parte, en materia de protección social queda referida a la aplicación del 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

---

*las personas trabajadoras en el hogar familiar al de las restantes personas que estaban en el mercado de trabajo”*.

sostenibilidad financiera. En ambas cuestiones, la posible modificación a introducir se hacía depender del resultado de su valoración por un grupo de expertos, que debía haberse constituido y realizado un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012.

En la DA 2ª RD, también se venía a establecer que, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social procedería con anterioridad al 31 de diciembre de 2012, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a valorar el impacto en el empleo y las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar que pudiera derivarse del cambio introducido por el RD 1620/2011. En dicha evaluación, debía tener en cuenta la regulación de las retribuciones, y en particular, los casos de prestación de servicios domésticos en los que exista salario en especie, y las previsiones legales sobre el Sistema Especial para Empleados de Hogar en la Seguridad Social. Respecto de la misma, se prevé expresamente la necesidad de incluir la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se realicen.

Se dispone además que, a partir de la valoración realizada por el grupo de expertos y los resultados de evaluación del impacto de la norma se plantearía la posible toma de decisiones por el Gobierno sobre las cuestiones a abordar por el grupo de expertos, previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Si bien, esta línea de avance en el progresivo reconocimiento de derechos a los trabajadores domésticos hasta el momento no se ha materializado<sup>205</sup>.

Uno de los aspectos característico de los trabajadores al servicio del hogar familiar, es que se encuentran afectado por una regulación específica, tanto en referencia a su régimen jurídico, como en materia de protección social. La evolución en ambos ámbitos fruto de las últimas reformas presenta una clara simetría que no es únicamente cronológica. Se observa que ambas confluyen en la actualidad hacia una tendencia al acercamiento al marco regulador típico o común. En el pasado, la doctrina había venido a manifestarse en torno a una necesidad de coordinación pues hay que recordar que, contrariamente, sus orígenes vinieron a presentar importantes descoordinaciones y formalmente se incluye al servicio doméstico en el ámbito del derecho laboral mediante la Ley del Contrato de Trabajo de 1931, y en cambio, no supuso la inclusión de estos

---

<sup>205</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La relación laboral especial de los empleados de hogar”, Revista del Ministerio de Empleo y seguridad social, núm. 118, 2015, pág. 118, señala que “*el grupo de expertos no llegó a constituirse, y tampoco consta una evaluación en el sentido de la norma. El cambio de Gobierno, y seguramente de prioridades, explica la falta de actividad en este ámbito*”.

empleados en el régimen de previsión social común a otros trabajadores. En sentido contrario, cuando se crea el régimen especial de los empleados de hogar, el trabajo en el hogar estaba formalmente excluido del ordenamiento laboral por la Ley de contrato de Trabajo de 1944. No puede desconocerse que existe en la actualidad una mayor incidencia entre los mismos que en el pasado. En particular, debido a que el extinto Régimen Especial, se encontraba basado en el sistema de pago mediante una “*cuota única*”, independiente del salario percibido por el trabajador, y por tanto, la regulación de las condiciones de la relación laboral tenían un limitado efecto directo en el orden recaudatorio. Esta situación se ha visto modificada con la integración de los trabajadores del hogar en el Régimen General. Por tanto, algunas de las nuevas mejoras establecidas por el RD 1620/2011, especialmente las derivadas al incremento de los formalismos en la relación, no sólo apuntan en la línea de una voluntad de dotar de una mayor seguridad jurídica al trabajador, pero a su vez cuentan con una clara incidencia en materia de Seguridad Social<sup>206</sup>.

---

<sup>206</sup> *“Estas nuevas exigencias respecto al contenido del contrato persiguen no solamente la seguridad de las partes en caso de conflicto sino también y, sobre todo, la concreción de la retribución total del empleado doméstico, determinante tanto de la cuestión fiscal (IRPF) como para la cotización de la Seguridad Social. No sin razón se ha dicho que la nueva norma convierte en estos tiempos de crisis al cabeza de familia en un empresario más y como tal obligado a contribuir a evitar el fraude fiscal y aportar nuevos recursos empobrecido caja de la Seguridad Social”, según MIÑAMBRES PUIG, C.: “El nuevo...”, ob. cit., pág. 10.*

## CAPÍTULO III. LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

### 1. ANÁLISIS DE LA ESPECIALIDAD

Afrontar el estudio de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar hace necesaria la comprensión del alcance de la naturaleza especial latente en esta prestación de servicios. El trabajo doméstico es una actividad muy singular, una prestación de servicios realizada para un particular, que no un empresario, en el íntimo seno de su hogar, en beneficio de éste y en un contexto de convivencia y confianza. Como afirma la STCO 26/84, de 24 de febrero *“no parece que sea menester utilizar mayor esfuerzo dialéctico para poner de relieve la realidad de la singularidad del tipo de trabajo doméstico, lo que no puede seriamente ponerse en duda”*. Se trata de una cuestión que también es reconocida por el RD 1620/2011, que en su EM hace referencia a *“las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico”*, como también de forma prácticamente idéntica establece la EM del Convenio 189, que reconoce *“las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico”*.

En esencia, el carácter singularidad de esta prestación de servicios vino a motivar su difícil encaje en el marco de regulación común. Se evidencia como, inicialmente, los trabajadores domésticos eran sistemáticamente excluidos de previsiones comunes aplicables a otros trabajadores, por ejemplo en materia de jornada de trabajo o descansos, debido a su incompatibilidad con el carácter singular de la actividad, tal situación dio paso a su necesaria modulación a través de la creación de una regulación especial<sup>207</sup>. Por ello, la dificultad en una aplicación de la normativa laboral común, motivó que la solución a su encaje en la esfera de protección del Derecho del Trabajo fuera la creación de un tratamiento normativo propio, que se posibilitó con su introducción en el ordenamiento jurídico laboral como una relación laboral especial. Esto se debe a que, la regulación propia de las relaciones especiales ofrece una solución lógica ante la existencia de relaciones que responderían mal a la ordenación jurídica

---

<sup>207</sup> OJEDA AVILES, A.: *“Zonas Grises...”*, *ob. cit.*, pág. 12 apunta que el juego de la norma general y las excepciones parece ser que comienza en las leyes específicas sobre jornada, vacaciones y descansos para extenderse a otros aspectos de la relación laboral y finalmente convertirse en regulaciones amplias de una profesión. Así por ejemplo el Reglamento de descanso dominical de 1905, exceptuaba del mismo al servicio doméstico.

uniforme, a la que se acogen las relaciones laborales comunes<sup>208</sup>. De igual forma, se aprecia que la OIT excluía a los trabajadores domésticos de la aplicación de diversos convenios, debido al carácter particular de esta actividad, haciendo necesaria la creación de un instrumento específico para la protección de los derechos de estos trabajadores<sup>209</sup>.

Puede destacarse, en el caso de las relaciones laborales especiales, la existencia de algún rasgo característico individualizado que las hace resaltar de entre las demás, una “*especialidad especial*”, que destaca frente a cierto grado de especialidad común del resto de relaciones, un módulo de diferenciación que excede además de la diferencia profesional ordinaria<sup>210</sup>. Por tanto, una primera cuestión que será objeto de análisis es la identificación, en esta relación laboral, de las condiciones particulares que dotan a la misma de ese carácter especial. Se trata, ésta, de una cuestión clave a la hora de valorar la necesaria pervivencia de esta relación laboral en su condición de especial. La segunda cuestión, más compleja si cabe, es delimitar los aspectos que van a exigir de una solución específica, es decir, de una alteración normativa frente a la regulación común. Por último, se muestra en el RD 1620/2011 una voluntad de aproximarse a la normativa común mediante la eliminación del número de especialidades reconocidas por su norma precedente y, por tanto, la vía de mejora del marco de regulación del trabajo doméstico es la progresiva equiparación al bagaje jurídico de la normativa común. En cambio, no se aboga por una ampliación del alcance de la especialidad a nuevas cuestiones. Por eso, se hace necesario, analizar lo adecuado del mantenimiento de la relación laboral especial, únicamente eliminando de forma gradual algunas especialidades o si, por el contrario, sería necesaria la introducción de nuevas especialidades, o inclusive de un trato más protector que en la relación común.

---

<sup>208</sup> MONTOYA MELGAR, A.: “Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 109, 2002, pág. 6.

<sup>209</sup> BLACKETT, A.: *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, Geneva (International Labour Office), 1998. Disponible en: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>210</sup> En este sentido, se afirma que la especialidad de los contratos de trabajo no nace del distinto tipo de actividad profesional, sino de la inadecuación o insuficiencia de los requisitos exigidos por la legislación para una cierta clase de contrato de trabajo que por ser el más general se considera como tipo. BAYÓN CHACÓN, G.: “Contratos especiales de trabajo”, en AA.VV.: *Catorce lecciones sobre contratos especiales de Trabajo*. Madrid (Universidad de Madrid- Facultad de Derecho), 1965.



## 1.1. JUSTIFICACIÓN DE LA ESPECIALIDAD

Las particulares circunstancias que confluyen en esta relación y justifican una regulación específica y diferenciada fueron enumeradas por primera vez en el RD 1424/1985, y también han sido reiteradas en el RD 1620/2011, aunque con pequeñas matizaciones. En sus respectivas Exposiciones de Motivos, ambas normas coinciden en resaltar que el elemento determinante del carácter peculiar de la relación es “*el especial ámbito en el que se desarrolla la actividad*”, como es un hogar familiar. Sin embargo, dicha afirmación no puede llevar a concluir que su especial naturaleza se reduce únicamente al emplazamiento físico donde se desarrolla la actividad. Por el contrario, el elemento personal es esencial a la hora de comprender el carácter especial de la relación<sup>211</sup>. Por tanto, en ambas normas se adiciona un elemento de índole personal presente en todo hogar familiar, la existencia de un vínculo entre las partes basado en una especial relación de confianza. En este sentido, la valoración por el ordenamiento del entorno familiar en el que se desenvuelve esta relación, es la causa de su especialidad<sup>212</sup>.

La norma enumera en su EM dos condiciones particulares en que se realiza la actividad que justifican la regulación especial, por un lado, el hecho de que la actividad se presta en un hogar familiar, donde se proyecta el derecho a la intimidad personal y familiar, siendo éste un ámbito que difiere del resto de relaciones laborales, por cuanto no se desenvuelve en un entorno de actividad productiva presidido por los principios de la economía de mercado; y por otro lado, debido a que el vínculo personal entre empleador y trabajador se encuentra basado en la confianza.

---

<sup>211</sup> Desde un punto de vista locativo la especialidad del trabajo a domicilio también se sustentaría en el lugar de la prestación del trabajo –evidente anomalía respecto del contrato de trabajo común, pero en este caso se destaca el carácter personal –pero no personalísimo de la prestación del trabajador a domicilio como apunta DE LA VILLA GIL, L. E.: “Contrato de trabajo a domicilio...”, *ob. cit.*, pág. 263.

<sup>212</sup> CARDENAL CARRO, M.: “A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (II)”, *Aranzadi Social*, núm. 10, 2000, pág. 13, señala que “*La valoración por el ordenamiento del entorno familiar en que se desenvuelve esta relación es la causa de su especialidad, y así se explica tanto el criterio con que es definido el ámbito de esta rle, donde el empresario ha de ser una familia, como el posible libre desistimiento y la inexigibilidad de la readmisión («a fortiori», valga lo señalado respecto a la alta dirección, pues en este caso es más necesario el vínculo de confianza), la preferencia que el RD 1424/1985 muestra por la contratación temporal, el denominado deber de asistencia, la exceptuación de las normas sobre colocación comunes y la notable alteración de la ordenación del tiempo de trabajo; o la limitación de la actuación de la Inspección de Trabajo, la deslaboralización de los trabajadores «a la par», etcétera*”.

La vinculación de un hogar familiar con el derecho a la intimidad personal y familiar, como señalaba el RD 1424/1985, deriva del hecho de que no cabe olvidar como en el ámbito del hogar se proyectan dichos derechos constitucionales. En esencia, la protección del Derecho Fundamental establecido en el art. 18 CE condiciona sin duda esta relación laboral; su apartado primero establece la garantía del derecho al honor y la intimidad personal y familiar, y el segundo, establece la inviolabilidad del domicilio familiar y, por tanto, ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito. Por ello, su incidencia en la relación presenta una doble proyección, entre las partes contratantes y los integrantes del hogar familiar, pero también respecto de terceros.

El sistema organizativo de un hogar familiar difiere del de una empresa. Se afirma entonces que, el hogar familiar es *“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”*. Se trata de una referencia que no era recogida en el RD 1424/1985, si bien, era avanzada por la doctrina que entendía que *“la actividad del empleado/a de hogar no se inserta en un proceso productivo para generar bienes o servicios para el mercado, sino que su finalidad y objeto son otros, ayudar en el hogar familiar”*<sup>213</sup>. Por tanto, dicha previsión puede vincularse al propio criterio finalista de la norma, consistente en la prestación del servicio para una organización familiar, donde se persigue la satisfacción de necesidades personales y domésticas de los miembros que la componen, diferentes a las de un entorno productivo. Por otro lado, el modo en que se realiza el trabajo, en este ámbito, permite añadir otras características como son la necesidad continuada e interrumpida del trabajador, o una dificultad para fijar de antemano las tareas domésticas que cada trabajador ha de realizar. Se ha señalado por la doctrina, la especial fisonomía de la subordinación, distinguiendo la subordinación en cuanto a los fines que con el trabajo se persiguen, y la subordinación de medios, en lo que atañe a los medios encaminados para su realización. La primera no presenta excesivas matizaciones en esta actividad, si bien, en cuanto a la subordinación de medios, debe señalarse cómo el

---

<sup>213</sup> Así, GARCÍA NINET, J. I.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 232, señalaba que el RD 1424/1985 *“...se olvida de decir, aparte de otras muchas cosas, que la razón de ser de este tipo de contrataciones nada tiene que ver con la inmensa mayoría de las contrataciones: la actividad del empleado/a de hogar no se inserta en un proceso productivo para generar bienes o servicios para el mercado, sino que su finalidad y objeto son muy otros, ayudar en el hogar familiar”*.

carácter personal de los servicios a prestar, su enorme variabilidad no determinable *a priori*, la continuidad de prestación de trabajo, unido a la convivencia entre las partes, hacen que esta subordinación de medios o de ejercicio se presente bastante más acusada que en el trabajo común<sup>214</sup>.

Podría interpretarse en relación a dicha previsión que uno de los principios de la economía de mercado es la obtención de beneficio o lucro, una idea que difiere del fin perseguido en la actividad desarrollada en un hogar familiar. Pues tradicionalmente se venía a determinar la plena necesidad de que el trabajo a realizado por el empleado no fuera directamente constitutivo de lucro o de beneficio económico para aquél a quien se sirva<sup>215</sup>. Pero ésta es una definición que caracteriza la naturaleza del empleador, que le diferencia de un empleador común. Con la aparición del RD 1424/1985 se eliminó en la definición del empleador el rasgo de la “*falta de ánimo de lucro*”, que tradicionalmente venía asociada a la definición del empleador establecida en la Ley del Contrato de Trabajo de 1944, que constituía uno de los fundamentos para diferenciar el contrato de trabajo y el servicio doméstico. No obstante, pese a no establecerse dicho parámetro objetivo, el carácter no productivo de este empleador particular vino a implicar la exclusión de aquellas actividades en las que existe un lucro del empleador<sup>216</sup>, como también señala la doctrina científica<sup>217</sup>. Aunque en cierta manera, como bien se ha

---

<sup>214</sup> HERNÁINZ MARQUEZ, M.: “Aportación a una teoría jurídica del servicio doméstico”, Revista de Derecho Privado, Volumen XLIII, 1959, pág. 630.

<sup>215</sup> De aquí se deriva la distinción fundamental entre el contrato de trabajo y el servicio doméstico. En el contrato de trabajo el fin perseguido por el patrono o empresario es el lucro y el desarrollo de una actividad productiva, mientras que en el servicio doméstico es satisfacer una necesidad puramente personal del amo de su casa, su familia o dependientes, siendo el trabajo realizado totalmente improductivo, LOZANO MONTERO, M.: “El servicio...”, *ob. cit.* También HERNÁINZ MARQUEZ, M.: “Aportaciones...”, *ob. cit.*, pág. 629.

<sup>216</sup> Así la STSJ de Madrid de 3 de julio de 2001 (Rec. 2364/2001) en relación a la prestación realizada por un guarda en finca de recreo señala “*lo es que dicha relación es ordinaria, al destinarse fundamentalmente la finca a explotaciones empresariales, como lo son la agricultura y la caza, ajenas al hogar familiar, aun cuando los demandados pudieran tener allí una vivienda que era guardada junto con la hacienda por el actor, no desvirtuando esto la principal tarea del mismo respecto de la actividad mercantil*”.

<sup>217</sup> Aunque no se mencione en la norma, el empleador se distingue del prototípico empresario de las relaciones laborales comunes en el hecho de que carece de un ánimo de lucro productivo: no es titular de una organización de medios personales y materiales orientada a la producción de bienes y servicios para ponerlos en circulación en el mercado o para ofrecerlos a terceras personas, sino un particular que contrata la realización de tareas domésticas para su propia casa. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar”, en AA.VV. (ARIAS DOMÍNGUEZ, A. Coord.): *Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Vol. II, Navarra (Aranzadi), 2011, pág. 134. En el mismo sentido GARCÍA NINET, J. I.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 232 “*No existe, ni*

afirmado, la verdadera especialidad de la relación no radica tanto en la prosecución de lucro por el empleador, sino en la especial confianza<sup>218</sup>.

Sin duda, otro de los elementos que caracterizan la especial naturaleza de esta relación es la presencia de un vínculo personal que subyace en el hogar familiar, que forja una “*especial relación de confianza*” entre el particular empleador y el trabajador doméstico. No puede negarse, que la estrecha conexión entre los miembros de la familia y el trabajador doméstico ha presentado desde los orígenes de la sociedad una incuestionable vinculación<sup>219</sup>. En este sentido, una concepción más clásica de fiducia haría referencia a una relación de comunidad de vida, no existiendo una relación típicamente laboral, sino patriarcal, que llegaría a constituir al criado como una prolongación de la familia<sup>220</sup>. Aunque, debe recalcar que la evolución de los tiempos lleva necesariamente a considerar que los empleados del hogar no son miembros de la familia, sino trabajadores, aunque no puede desconocerse que los mismos participan de la intimidad del hogar. Así, por ejemplo, en el ámbito penal se considera al trabajador doméstico como una “*persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar*”<sup>221</sup>.

Se trata de un vínculo de confianza entre empleador y trabajador doméstico que además no es de índole estrictamente profesional, como es más propio de la relación de alta dirección, pues el mismo se extiende a cuestiones en esencia personales, aquellas que se desarrollan en el interior del ámbito familiar y, de las cuales, puede llegar a ser conocedora la parte empleada por realizar una actividad laboral en dicho ámbito<sup>222</sup>. Por

---

*remotamente, afán de lucro, salvo que entendiéramos como tal que en algunas ocasiones esta actividad supone una ayuda para que el empleador o empleadora puedan salir de casa a desarrollar un trabajo lucrativo por cuenta propia o ajena”.*

<sup>218</sup> Se afirma por tanto que la no prosecución de ánimo de lucro por el empleador es una cuestión irrelevante HERRERA DUQUE, M. J.: “El concepto de relación laboral especial del servicio del hogar familiar en la jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo”, Revista Documentación Laboral, núm. 32, 1990, pág. 327.

<sup>219</sup> Etimológicamente puede observarse que el término familia procede del latín y deriva a su vez del término «*famulus*», siervo, esclavo.

<sup>220</sup> LOZANO MONTERO, M.: “El servicio...”, *ob. cit.*

<sup>221</sup> Sentencia AP Madrid 852/2011, de 2 de septiembre en relación a un supuesto de violencia doméstica, referido a la agresión de la cuidadora de la menor hacia ésta, en referencia a la aplicación de los arts. 153 y 173.2 CP.

<sup>222</sup> GARRIDO PÉREZ, E.: “El trabajo en el hogar: un replanteamiento de su especialidad desde el punto de vista normativo”, en RUIZ PÉREZ, E. (Coord.): *Mujer y Trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2003, pág. 231.

tanto, el trabajador se introduce en el especial círculo de convivencia de la familia y se argumenta por la doctrina jurisprudencial que *“la tarea desempeñada lleva de suyo, y por regla, una profunda introducción de la empleada en el círculo de mayor intimidad de la familia”*<sup>223</sup>. Debido al carácter fiduciario de la relación la incidencia de la personalidad del trabajador o sus cualidades personales y morales, que pueden ser irrelevantes desde el punto de vista de la aptitud profesional, toman un diferente significado en esta relación laboral. Por ello, en esta relación juega un papel relevante la pervivencia de confianza entre las partes o la mayor exigencia de discreción, buena fe y confianza entre las partes a la hora de valorar las cuestiones atinentes a los derechos y deberes de las partes.

El señalado vínculo de confianza entre el empleador y el trabajador doméstico puede ser relacionado con la concesión de un mayor protagonismo a la autonomía de la voluntad de las partes a la hora de regular las condiciones que deben regir la relación laboral. Sin embargo, existe una diferencia de matiz en relación a la proyección de la confianza entre ambas normas. El RD 1424/1985 vinculaba la mutua confianza de las partes al equilibrio de derechos laborales y la necesaria flexibilidad que permita el mutuo acuerdo en la regulación por las partes<sup>224</sup>; el RD 1620/2011, en cambio, elimina la referencia al término flexibilidad. Esta pequeña matización parece tener consecuencias en la nueva regulación que proyecta una importante reducción de la parcela concedida a la autonomía de las partes, en especial en materia de duración del contrato.

Como se ha analizado, el vínculo que se genera debido a la convivencia entre empleador y trabajador justifica un tratamiento normativo especial<sup>225</sup>. No obstante, en nuestros días esta idea podría quedar relativizada debido a que es menos usual una

---

<sup>223</sup> STS de 5 junio de 2002 (Rec. 2506/01).

<sup>224</sup> EM RD 1424/1985 *“...es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir el hogar familiar, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación laboral común se prevén en esta norma, ya que ello determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo”*.

<sup>225</sup> En este sentido se afirmaba se señala que *“...las diferencias se fundamentan todas en el hecho de que la criada vive en la casa donde trabaja: allí come, duerme y allí transcurren todas las horas de su vida. Y ella, necesariamente está en la intimidad de lo que en la casa sucede”*, VÁZQUEZ, J. M.: *“El servicio doméstico en España...”*, ob. cit., pág. 14.

intromisión tan plena en el hogar familiar como lo era antaño, cuando era frecuente que el trabajador cohabitara en el hogar. Por lo que, la convivencia y, por tanto, la mutua confianza, no siempre tendrán la misma intensidad<sup>226</sup>. El RD 1620/2011 opta por entender existente este vínculo en toda relación doméstica concertada en este ámbito, y ello, no deja de ser lógico pues persiste una intromisión en la intimidad del hogar familiar, que no puede medirse en relación a la extensión de tiempo que el empleado permanece en el mismo.

La EM del RD 1620/2011 remarca que el vínculo de confianza que preside la relación, *“no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo”*. Sin embargo, cabe matizar que la confianza recíproca se encuentra en la relación laboral especial de altos cargos, aunque como se ha analizado, con un diferente matiz. A mi juicio, con ello, la norma pretende dejar entrever que dicho vínculo podría también existir en otras relaciones laborales prestadas para un particular en el ámbito de su hogar, que pudieran exceder del ámbito objetivo del trabajo doméstico. En este sentido, por ejemplo, la Real Orden de 1902 determinaba la aplicación de las condiciones del contrato de trabajo doméstico a otros contratos que denomina *“relativos a los servicios especiales que hayan de prestar, dentro ó fuera de los de casa, determinadas personas que por su título, profesión u ocupación habitual, como el de educación y dirección de los menores de edad, el de enseñanza de los mayores o menores, el de asistencia médica, el de servicios religiosos u otro análogo”*, considerando para fijarlas las circunstancias de que concurran o no quienes prestan los servicios en la casa del jefe de familia, así como la importancia de la naturaleza o de los servicios que se presten y forma en que se presten.

## **1.2. TRASLACIÓN DE LA ESPECIALIDAD AL MARCO REGULADOR**

Una vez analizadas las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan al servicio doméstico, que determinan la naturaleza especial de esta relación laboral, debe considerarse cuál ha de ser el alcance de la regulación especial. Ello implica reflexionar, por un lado, en torno a la determinación de las condiciones laborales que necesitan de un trato singular, y por otro, cuál ha de ser su traducción en un diferente trato normativo, coherente con dicha naturaleza especial. Las

---

<sup>226</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 46.

diferencias frente al marco de regulación común deben contar con una justificación “objetiva y razonable”<sup>227</sup>. Se trata de una cuestión que hace necesario un análisis cauto, pues la introducción de una menor protección del trabajador en relación a determinadas condiciones laborales, puede encubrir en realidad el reflejo de las desigualdades sociales o el desvalor de la actividad, y no ser, por tanto, razonable desde el punto de vista de la especial naturaleza de la relación.

El diseño previo de una regulación especial del trabajo desarrollado en un hogar familiar planteó en su momento un reto<sup>228</sup>, debido a la inexistencia de un marco regulador previo a excepción de las escasas previsiones contenidas en el Código Civil. Sin embargo, se observa la existencia de algunas orientaciones en las materias sobre las que podría versar el trato singular. En este sentido, la OIT en 1948 en su “Estudio de expertos sobre la situación legal y las condiciones de empleo de los servidores domésticos”<sup>229</sup>, reconocía que los derechos y obligaciones que constituyen la mecánica de este contrato debían definirse teniendo en cuenta las especiales condiciones de los problemas inherentes al servicio doméstico. Entre ellas enumeraba cuestiones como la duración del contrato, los motivos de despido o rescisión del mismo, el plazo de aviso previo, la garantía del pago del salario, la duración y carácter del periodo de prueba, la reglamentación de los conflictos y el derecho de asociación de los servidores domésticos. También en algunas iniciales reflexiones doctrinales a cerca de la posible

---

<sup>227</sup> EM RD 1620/2011. En relación a dicha cuestión se apunta que *“cualquier regulación reglamentaria de una relación laboral especial ha de comprobar con cautela el respeto al hecho de que las singularidades normativas respondan a una fundamentación razonada en la propia naturaleza del trabajo que constituye el objeto de su regulación y, por ende, el rechazo a todo tratamiento normativo diferenciado que no se encuentre debidamente justificado en las características particulares de la relación que se regula”*, como señala LÓPEZ CUMBRE, L.: “La relación especial del hogar familiar”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 100, 2000, pág. 153. También se ha señalado que *“en el estudio exegético de la normativa especial deberá tenerse en cuenta que la imposición de un determinado tratamiento normativo diferenciado, e incluso contrario, del establecido en la normativa común puede ser admitido en base a la correcta adecuación de la norma con la naturaleza del trabajo que regula y cuando, al no producirse esta adecuación, la peculiaridad normativa introducida sin justificación suficiente debe ser considerada gratuita y arbitraria, lo que indudablemente debe dar lugar a su derogación”*, QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 40.

<sup>228</sup> Así la doctrina en este punto señalaba *“no dejamos de reconocer la tremenda dificultad de fijar unas posiciones fundamentales sobre tan interesante cuestión, cuando se parte de una realidad actual jurídica prácticamente nula, de tal modo que las construcciones futuras que se hagan han de partir, en el sistema que se elabore, desde la más total carencia de regulación de la actividad de estos trabajadores”*, HERNÁIZ MÁRQUEZ, M.: “Ideas para una posible regulación del servicio doméstico”, Revista de Derecho del Trabajo, núm. 33, 1959, pág. 37.

<sup>229</sup> OIT: “Estudio de expertos sobre la situación legal y las condiciones de empleo de los servidores domésticos en virtud de Resolución adoptada en la XXXI Reunión de 1948”.

regulación del trabajo doméstico, se señalaban puntos necesarios de reglamentación, que requerían una modulación del trato normativo<sup>230</sup>. Se aludía, por ejemplo, a una necesidad de que la reglamentación, constituyendo una norma mínima, mantuviese cierta flexibilidad para adaptarse a esta peculiar profesión<sup>231</sup>. En el mismo sentido, también se enumeraba la relación entre las tareas a realizar, la categoría profesional y la formación, así como la realización de tareas dignas, el periodo de prueba cuya reglamentación hiciera referencia al conocimiento mutuo o referido a cualidades personales, más que obligaciones a cumplir, el establecimiento de un salario mínimo y la reglamentación del salario en especie. En materia de tiempo de trabajo, se apuntaba la inadecuación de las normas generales y la necesidad del establecimiento de unos descansos mínimos<sup>232</sup>. También se señalaba la necesaria reglamentación de las cuestiones atinentes a las condiciones de salubridad en el trabajo, tales como habitación, vestido, útiles o trabajos impropios<sup>233</sup>, la edad límite en la prestación del servicio y el estableciendo de trabajos que no puedan ser desarrollados por menores de 18 años. En relación a las causas de extinción se ponía de relieve la necesidad de articular causas de despido ajenas a las establecidas en la relación común<sup>234</sup> y la necesidad de establecer preavisos en caso de producirse la ruptura, considerándose las implicaciones de los mismos en la convivencia familiar. Finalmente, también se proponía la necesidad de contar con organismos no jurisdiccionales a fin de garantizar la intimidad en el caso de existir desavenencias<sup>235</sup>.

---

<sup>230</sup> En este sentido HERRERA DUQUE, M. J.: "El concepto de relación laboral...", *ob. cit.*, VÁZQUEZ, J. M.: "El servicio doméstico en España...", *ob. cit.*, pág. 226 o HERNÁIZ MÁRQUEZ, M.: Ideas para...", *ob. cit.*, pág. 15.

<sup>231</sup> La necesidad de fijar las normas básicas de una reglamentación mínima, que reúna dentro de la flexibilidad necesaria para esta peculiar profesión la suficiente rigidez que garantice la eficacia del sistema. Reglamentar, es, en definitiva, dignificar al prestatario del trabajo. Pero un reglamento jamás puede considerarse como una fría estructura que modifique la actividad humana es apuntada por VÁZQUEZ, J. M.: "El servicio doméstico en España...", *ob. cit.*, pág. 226.

<sup>232</sup> El trabajo de la chica de servicio tiene características muy peculiares. Difícilmente podrá ser sometido a una reglamentación de horas de modo similar a como lo son los demás trabajos, VÁZQUEZ, J. M.: "El servicio doméstico en España...", *ob. cit.*, pág. 15.

<sup>233</sup> El medio ambiente en el que se desenvuelve todo trabajo no puede estar ajeno al objeto de la reglamentación VÁZQUEZ, J. M.: "El servicio doméstico en España...", *ob. cit.*, pág. 232.

<sup>234</sup> Reconoce la posibilidad del ama de despedir a su criada, dada la índole de estas relaciones, aun cuando no exista causa justificada, pero en tal caso debe ser compensada económicamente la sirvienta con un mes de sueldo por año de servicio, VÁZQUEZ, J. M.: "El servicio doméstico en España...", *ob. cit.*, pág. 235.

<sup>235</sup> Así por ejemplo se proponía la creación de Concejos que mantuvieran la intimidad. VÁZQUEZ, J. M.: "El servicio doméstico en España...", *ob. cit.*, pág. 236.



A pesar de la existencia del citado bagaje previo, el RD 1424/1985 limitó el número de especialidades a las contenidas en sus trece artículos, que enmarcaron la regulación especial en materias como la duración y forma del contrato, el periodo de prueba, la retribución, el tiempo de trabajo, la extinción del vínculo contractual o el establecimiento de algunos deberes asistenciales. Se observa que, en referencia a aquellas cuestiones en materia de salud laboral, únicamente se introdujo un genérico deber de cuidado del empleador, y la regulación especial omitió toda referencia a los derechos y deberes de las partes o derechos colectivos. Por lo demás, sería de aplicación supletoria la normativa común, siempre y cuando fuera compatible con la especial naturaleza de la relación. En esencia, algunas de las carencias en la protección de los derechos de los trabajadores se han achacado a que el RD 1424/1985 fue una norma centrada en garantizar los derechos del empleador, pudiendo afirmarse que los fundamentos de la especialidad son más esenciales para el empleador que para el empleado doméstico<sup>236</sup>. El RD 1620/2011 ha heredado el mismo esquema que su norma predecesora en cuanto a las materias a abordar por la norma especial, pero limitando un importante número de especialidades.

Es posible observar que las particularidades existentes en esta relación laboral, es decir, 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, se proyectan en el propio texto normativo, en concreto, en relación con las siguientes materias:

- La especial vinculación con el derecho a la intimidad personal y familiar se manifiesta en la aplicación a esta relación laboral especial de un sistema extintivo que difiere del común (art. 11 RD), no siendo de aplicación el despido nulo, en particular debido a la dificultad de imponer en este ámbito una readmisión obligatoria del trabajador. También la actual inaplicabilidad de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales cuenta, entre sus posibles justificaciones, el necesario respeto a la intimidad del hogar

---

<sup>236</sup> En este sentido se afirma que *“la legislación especial no sólo no añade al trabajador más derechos de los que proporciona la legislación común, sino que los restringe en aras a otorgar derechos al empleador que le estarían vetados en la normativa general”* por GARCÍA LÓPEZ, R.: “Extinción del contrato del empleado de hogar, desistimiento, despido, fuerza mayor”, Actualidad Laboral, núm. 30, 1987, pág. 739.

(art. 7.2 RD). La aplicación de medidas propias de control existentes en el Derecho del Trabajo queda condicionada por la intimidad del hogar familiar y la inviolabilidad del domicilio, estableciéndose una previsión al efecto, por cuanto se indica que el control del cumplimiento de la legislación laboral se ejercerá con algunos límites (art. 12 RD).

- La singular forma de organización de un hogar familiar, que es ajeno al carácter productivo, también queda revelada en ciertos aspectos de la regulación. Por un lado, la necesidad de adaptación y acomodo de las condiciones laborales a las necesidades de un hogar familiar, justifica una mayor flexibilidad en materia de tiempo de trabajo, y en particular, en el posible pacto de los tiempos de presencia (art. 9 RD). Por otro lado, se aprecia además la importancia de diversas disposiciones justificadas en la naturaleza del empleador y la ausencia de productividad del hogar, que han sido uno de los pilares fundamentales a la hora de suavizar las cargas económicas y formales por la regulación especial, debido a que el titular del hogar familiar no es un empresario propiamente dicho. El legislador ha tratado de establecer, por ello, un régimen económico y extintivo menos gravoso, o eliminar excesivas cargas formales. El intento de aligerar la carga económica del empleador, se proyecta tanto en relación a las menores cuantías indemnizatorias previstas para el despido y desistimiento (art. 11 RD)<sup>237</sup>, en la exclusión a la aplicación del FOGASA (art. 3.a) RD), o en la inaplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. El carácter del empleador, que no es un empresario, justifica que se relajen las exigencias y cargas formales exigidas a un empleador ordinario. Su carácter de particular, se proyecta en la idea de que el mismo carece de los conocimientos técnicos o recursos de gestión de un empleador ordinario, por lo que deben simplificarse algunas obligaciones formales. Entre ellas, la posible documentación del salario en la forma acordada entre las partes mediante un recibo justificativo del pago del mismo (art. 8.6 RD), la eliminación de la obligación de registro de las horas extraordinarias (art. 9.3 RD) o en la limitación y simplificación de

---

<sup>237</sup> En relación a esta cuestión QUESADA SEGURA, R.: "El contrato...", *ob. cit.*, pág. 212 que señala "en definitiva de la ausencia de todo propósito productivo en el empleador que en ningún modo va a aprovechar el trabajo del empleado doméstico para obtener unos frutos con destino a un mercado, considerando este en su más amplio sentido. Desde esta posición se justifica el diferente trato legal en cuanto a la disminución de las bases de cálculo fijadas para la determinación de las indemnizaciones". En el mismo sentido LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI JIMÉNEZ, D.: "Los trabajadores...", *ob. cit.*, pág. 42 "Por otro lado, el hecho de encontrarnos ante un empleador no profesional se plantea por la doctrina, de tal forma que la forma de extinción no deba resultar excesivamente gravosa para los empleadores de forma que no disuadan de la celebración de la relación".

las vías de extinción por voluntad del empleador en el despido o el desistimiento (art. 11 RD). En este sentido, se tiende a reducir una excesiva complejidad, a través de la colaboración de la administración y puesta a disposición de modelos (DA 3ª RD 1620/2011). No obstante, el alcance de las previsiones relativas a la eliminación de formalismos ha sido limitado por la reforma introducida por el RD 1620/2011.

Sin embargo, algunas de las previsiones normativas que encuentran su justificación en la diferente naturaleza del empleador pueden entenderse más cuestionables, especialmente en aquellos supuestos en los que se establece una reducción de la carga económica del empleador, pero ello, conlleva la desprotección del trabajador sin que se plantee la necesidad de arbitrar soluciones alternativas que puedan adaptarse a la naturaleza de la relación. Se trata de una cuestión que hace necesario un análisis cauto, pues la introducción de una menor protección del trabajador en relación a determinadas condiciones laborales, puede encubrir en realidad el reflejo de las desigualdades sociales o el desvalor de la actividad, y no ser, por tanto, razonable desde el punto de vista de la especial naturaleza de la relación.

- La proyección de la confianza y la naturaleza fiduciaria de la relación en la regulación se observa en aspectos tales como el campo de aplicación de la norma, que incide en la necesaria contratación directa por el titular del hogar familiar y la delimitación de una relación entre particulares (arts. 1 y 2 RD). La imposibilidad de imposición de una continuidad no deseada de la relación en caso del cambio del titular del hogar familiar, es otra de las manifestaciones de esta relación de confianza, siendo inaplicable la normativa común, por cuanto se requiere para la subrogación el acuerdo entre las partes (art. 10 RD). También la primacía de la autonomía de la voluntad a la hora de regular las condiciones de la prestación, se articula como un mecanismo adecuado para satisfacer las necesidades propias del hogar. La figura del desistimiento, cuyo fundamento se encuentra en la confianza entre las partes, continúa siendo uno de los principales argumentos para el mantenimiento de la especialidad (art. 11.3 RD). Por último, algunos deberes asistenciales contenidos en la norma, también son un indicativo del carácter fiduciario de la relación (art. 10.3 RD)<sup>238</sup>.

---

<sup>238</sup> Así se indica que *“un indicio normativo que sirve para destacar la fiducia en esta relación es la exigencia de dos deberes específicos y ciertamente sui generis que impone la norma reglamentaria:*

### 1.3. PLANTEAMENTOS EN TORNO A LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

El RD 1620/2011 ha apostado firmemente por “*la conveniencia y la necesidad de mantener la relación laboral de carácter especial*”. A mi juicio, la valoración de dicha conveniencia hace necesario dar respuesta al siguiente interrogante ¿Existen en la actualidad razones para considerar el empleo doméstico como especial? La respuesta a tal cuestión debe ser afirmativa, atendidos los motivos expuestos que sustentan el carácter especial de la relación. Ello por cuanto la aplicación de la regulación típica en bloque continúa aún presentando una difícil articulación. Pero no existe unanimidad en torno a esta cuestión y existen posturas que abogan por la transformación en ordinaria de esta relación laboral especial, lo que supondría la derogación de la normativa común, y su integración en el régimen laboral común<sup>239</sup>. No obstante, las posturas mayoritarias consideran necesaria la pervivencia de la relación como especial y rara vez cuestionan la esencia especial de este tipo de prestación de servicios<sup>240</sup>. Sin embargo, el alcance de la especialidad parece ser un tema más controvertido, entonces es posible encontrar quienes sugieren su posible mejora<sup>241</sup>, el replanteamiento de su alcance<sup>242</sup> o la falta de razón de ser de alguna de las diferencias existentes actualmente respecto de la relación común<sup>243</sup>.

---

*deberes de asistencia – próximos al exigible al buen pater familias que se concretan en un deber de cuidado y en el de alojamiento del empleado interno cuando la extinción se produzca a partir de determinada hora*”, QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 41.

<sup>239</sup> Así lo entiende PLA JULIÁN, I. (Coord.): “Luces y sombras...”, *ob. cit.*, pág. 294.

<sup>240</sup> En este sentido, QUESADA SEGURA, R.: “El contrato...”, *ob. cit.*, pág. 7 que afirma “*podemos convenir que en la prestación profesional de servicios domésticos existen razones sustanciales para evitar la norma general*”. También GARRIDO PÉREZ, E.: “El trabajo en el hogar...”, *ob. cit.*, pág. 230 quien afirma que “*en efecto, quizás lo menos discutido es su naturaleza de relación laboral especial precisamente porque no puede olvidarse la verdadera y genuina peculiaridad que presenta esta prestación de servicios*”. Finalmente, en el mismo sentido GARCÍA VIÑA, J.: “Cómo...”, *ob. cit.*, pág. 71 concluye que “*es evidente que la propia actividad presenta ciertas notas propias que difícilmente pueden ser asimiladas a la regulación que se aplica al régimen del trabajador por cuenta ajena o asalariado, derivadas, especialmente, del lugar donde se prestan los servicios, como por ejemplo la opción de desistimiento por parte del empresario*”.

<sup>241</sup> DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: “La relación laboral especial de los empleados de hogar: Aspectos laborales y de Seguridad Social”, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 23, 2011, pág. 155, quien afirma que “*otras posiciones entre la cual se sitúa la nuestra, abogan por el mantenimiento del trabajo doméstico como una relación laboral especial, pero bajo una profunda revisión de su régimen jurídico*”.

<sup>242</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Los trabajadores...”, *ob. cit.*, pág. 14.

<sup>243</sup> GARCÍA VIÑA, J.: “¿Cómo...”, *ob. cit.*, pág. 71, entiende que es evidente que la propia actividad presenta ciertas notas propias que difícilmente pueden ser asimiladas a la regulación que se le aplica al

Junto a estas posturas, se apunta una tercera vía que sugiere la sustitución de la actual configuración de la relación laboral especial, introduciendo la posibilidad de que el contrato de trabajo pueda también ser concertado con una persona jurídica que cedería al trabajador para prestar sus servicios en el hogar familiar, que previamente habría concertado los servicios con una empresa intermediaria<sup>244</sup>. Se trata de una posibilidad ya analizada en el presente trabajo en relación a los sistemas de cheque servicio (*Vid. Supra. Capítulo I, 3.3. El sistema de los Vales o Cheques Servicio*).

Comparto la conclusión materializada en el RD 1620/2011 en el sentido de que es necesaria la pervivencia de una regulación especial. Si bien, también es cierto que el enfoque de la especialidad, únicamente centrado en la necesidad de privilegiar las demandas de la parte empleadora, debe ser modificado. El prisma con el que se observe la especialidad no debe obedecer únicamente a las necesidades del empleador. En esta línea, cabe observar que la OIT al reconocer “*las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico*” determina que “*habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que estos puedan ejercer plenamente sus derechos*”<sup>245</sup>. Desde el punto de vista del trabajador, la especial naturaleza de la prestación también evidencia una mayor dificultad probatoria o cierta incidencia en una prestación de naturaleza afectiva a la hora de pactar sus derechos. Debería entonces, permitirse que la regulación especial no desconociendo aquellos aspectos que son más esenciales para el empleador, pero amparando en mayor medida aquellas cuestiones también fundamentales para el trabajador. En este sentido, aunque no puede desconocerse que los cambios operados por el RD 1620/2011 introducen importantes mejoras en la regulación, como se observará la norma podría ser más garantista en algunas cuestiones.

---

régimen de trabajo asalariado, derivadas, especialmente, del lugar donde se prestan los servicios, por ejemplo, la opción de desistimiento del empleador. Sin embargo, puede ser que algunas de las diferencias existentes actualmente no tengan razón de ser y, por tanto, puedan ser eliminadas.

<sup>244</sup> En la obra de QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 40, se recoge la postura no compartida por dicha autora de quienes opinan la necesidad de hacer desaparecer el contrato de trabajo doméstico realizado por el titular del hogar para ser realizado a través de una empresa – lucrativa o no –, de una asociación, o, incluso de una ONG – que sería realmente el empresario y actuando como una empresa de trabajo temporal cedería al trabajador al hogar familiar que lo demande.

<sup>245</sup> EM Convenio 189 OIT.

El RD 1620/2011 tiene como objetivo la limitación de las especialidades de la relación laboral, tendente en última instancia hacia la equiparación progresiva a la relación laboral común. Pero en dicho intento de equiparación, algunas materias quedan reguladas de forma deficiente y suponen importantes cuestiones que pueden afectar al trabajador. En aras a la equiparación, debe ser evitada una remisión generalista a la normativa común cuando no cumpla una adecuada regulación de las especialidades del colectivo, pues continúa siendo difícil su aplicación. En este sentido, se ha venido a determinar que la equiparación real entre esta relación laboral especial y la relación laboral común se produce, en muchas ocasiones a través de un mero reconocimiento formal de los derechos cuyo alcance materialmente resulta cuestionable, porque no hay un verdadero impulso público detrás que permita dotar de efectividad a esa plasmación legal<sup>246</sup>. Ejemplos de las cuestiones abordadas son aquellas referidas a la remisión a la normativa común en materia de derechos y deberes de las partes (arts. 4 y 5 ET).

La especial vulnerabilidad del colectivo y la especial naturaleza íntima de la relación, que implica cierta dificultad probatoria en este ámbito, exige valorar medidas que confieran una mayor protección a los trabajadores, a pesar de que con ello surja una mayor carga formal para el empleador. Una cuestión que sugiere la necesidad de exigir la forma escrita en todo contrato, el necesario registro de las horas extraordinarias o los tiempos de presencia. Entiendo que estas obligaciones formales en todo caso pueden ser suavizadas o simplificadas. Se trata de una cuestión, que mejoraría las facultades de control en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## **2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El ámbito de aplicación de la relación laboral especial de los empleados de hogar se establece en los arts. 1 y 2 del RD 1620/2011. Siguiendo el mismo esquema de su norma antecesora, en el art. 1 se delimita el objeto y ámbito de aplicación de la relación laboral y en el art. 2 se establecen una serie de exclusiones. Se observan pocas novedades en este campo y las modificaciones introducidas respecto del RD 1424/1985 sugieren una función de clarificación y mejora de la norma. Se circunscriben según la EM RD 1620/2011 “*a una mejor definición de las partes*”, en particular de la figura del empleador, haciendo homogénea la definición laboral y la contenida en la normativa de

---

<sup>246</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 118.

Seguridad Social, mediante la introducción expresa de los casos de convivencia no familiar, y a “clarificar” las distintas relaciones excluidas, en especial las concertadas por empresas de trabajo temporal o las relaciones de los cuidadores de personas en situación de dependencia.

La relación laboral especial puede definirse como aquella que conciertan el titular del hogar familiar, como empleador y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar (art. 1.2 RD). Pueden entonces extraerse los pilares sobre los que descansa la relación laboral especial, el empleador (un titular del hogar familiar), el ámbito donde se realiza la prestación (el hogar familiar) y el objeto del contrato (la prestación de servicios o actividades en el ámbito del hogar familiar). Junto a estos elementos típicos de la relación laboral especial, la norma ha reforzado de forma expresa la necesaria presencia de las notas propias de laboralidad como son la retribución, la dependencia y la ajenidad, debido a la cercanía de este tipo de prestación con situaciones altruistas.

Una de las notas más características al analizar la relación laboral especial es la pérdida del protagonismo del tipo de prestación realizada por el trabajador doméstico. Es decir, la realización de una tarea doméstica no determina en todo caso la calificación de la relación como especial que, desde un punto de vista subjetivo, queda restringida a aquellas relaciones suscritas con un particular en beneficio de un hogar familiar. Ello supone que una idéntica tarea doméstica realizada para un hogar familiar o para una pensión, para satisfacer necesidades familiares u otras ajenas, lleve a determinar su inclusión o exclusión del ámbito de aplicación de la norma.

Si bien, un particular puede recurrir a empresa de servicios que le proporcione la prestación de un servicio doméstico en su hogar (art. 2 RD). Tampoco cabe incluir aquellas contrataciones de naturaleza civil, si bien en algunos casos, los contratos civiles de ejecución de obra con contratistas personas físicas pudieran encubrir una verdadera relación laboral, y ello, a pesar de que exista cierta flexibilidad horaria<sup>247</sup>, o se trate de

---

<sup>247</sup> En este sentido STSJ de Madrid de 4 de julio de 2007 (Rec. 1956/2006) *“La relación de la trabajadora con el demandado era laboral al prestar servicios como empleada de hogar durante 10 horas a la semana, sin que sea obstáculo a la existencia de la misma que fuese la demandante la que decidiese en que horario acudía a prestar los servicios, pues los mismos se han prestado con la frecuencia, habitualidad y durante el periodo indicado, y la flexibilidad horaria no implica que la relación fuese civil al estar ante un acuerdo de las partes en cuanto a la forma de realizar la jornada pactada que no afecta*

una actividad ocasional o de naturaleza temporal<sup>248</sup>.

La delimitación del ámbito de aplicación de la relación laboral especial establecida por el RD 1620/2011, no es plenamente coincidente con la existente en otros ordenamientos. A pesar de que las regulaciones de naturaleza especial de los diversos Estados comparten la particularidad de ser desarrolladas para un particular e integrar los servicios necesarios para una unidad familiar, éstas presentan cierta heterogeneidad en cuestiones atinentes a su campo de aplicación. Las diferencias referidas a la extensión del ámbito objetivo y subjetivo se han observado en referencia a los siguientes ámbitos:

- La definición del empleador no es coincidente en todos los Estados. En muchos países se especifica en la legislación que el empleador debe ser una persona natural, pero en otros casos el empleador puede ser toda la familia (Brasil)<sup>249</sup> o incluso un representante o agente de la persona natural (Barbados)<sup>250</sup>. En ciertas legislaciones, el empleador puede ser un tercero, tal como una agencia de salud reconocida (Estados Unidos) y los trabajadores no son contratados directamente por el hogar, sino que participan de una relación de empleo triangular siendo intermediaria la agencia, quien recibe el pago del hogar y posteriormente paga al trabajador, una vez efectuados los pagos a la seguridad

---

*a la naturaleza de la relación Por lo expuesto procede declarar la competencia de la jurisdicción social para conocer de la pretensión suscitada entre las partes”*

<sup>248</sup> En este sentido SALA FRANCO, T.: “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico”, Relaciones Laborales, Tomo I, 1986, afirma que no se encuentran comprendidas en el ámbito de aplicación de la norma aquellas relaciones jurídico-civiles establecidas por el titular del hogar con contratistas de cualquier clase, por ejemplo la contrata de limpieza de cristales con una empresa de servicios, los contratos civiles de ejecución de obra con contratistas personas físicas – de un jardinero, un canguro o la limpieza de una segunda residencia dos veces al año. Pero en este último caso, la contratación civil con carácter ocasional de servicios objetivamente domésticos no con una empresa sino con una persona concreta podrían entenderse comprendidos por el RD 1620/2011 que reconoce la prestación de estos servicios “*por horas y en régimen externo*” considerándolos por tanto trabajadores domésticos y con ello relaciones laborales especiales y no civiles. En relación a la contratación temporal de actividades domésticas también DE LA VILLA GIL, L. E.: “Contrato...”, *ob. cit.*, pág. 210 afirma que la contratación temporal de actividades domésticas plantea problemas de deslinde en supuestos que puedan ser considerados como arrendamientos de servicios propios de la profesión liberal.

<sup>249</sup> Art. 1 *Lei complementar* de 1 de junio de 2015, “*Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei*”.

<sup>250</sup> En el caso de Barbados, cuenta además con un concepto más extensivo, referido a cualquier persona que emplea uno o más empleados domésticos, incluyendo a cualquier agente, manager o representante de dicha persona que sea responsable directa o indirectamente del pago, en su totalidad o en parte, de la remuneración del empleado doméstico. (art. 1, Domestic Employees, Act from 1961, Chapter 304).



social<sup>251</sup>. Algunas legislaciones abren la posibilidad a aplicar la norma especial en actividades realizadas en instituciones benéficas (Chile)<sup>252</sup>. A pesar de tales diferencias, existe una coincidencia en los diferentes ordenamientos a la hora de recalcar la naturaleza no lucrativa del trabajo doméstico, mediante la exclusión de toda asistencia prestada en el marco de actividades comerciales o profesionales que puedan realizarse en el hogar. Así, en relación al trabajo doméstico, es frecuente observar el requisito de la falta de ánimo del empleador a la hora de delimitar el campo de aplicación de la norma (v. gr. Argentina o Brasil)<sup>253</sup>. E incluso, se ha observado en otros ordenamientos una exclusión expresa en referencia a los condominios de propietarios entre las exclusiones del campo de aplicación de la norma especial (Argentina)<sup>254</sup>. Sin embargo, la mayoría de regulaciones especiales analizadas prescinden del concepto de titularidad del hogar la hora de identificar al empleador, tales normas hacen sin embargo referencia a una contratación por un particular para la prestación en un servicio doméstico<sup>255</sup>.

- En relación a la delimitación del concepto de tareas domésticas, la regulación no es uniforme. Mientras que aquellas tareas domésticas en sentido estricto se incluyen unánimemente por toda regulación del empleo doméstico (limpieza, cocina, etc.), ciertas actividades como los jardineros,<sup>256</sup> conductores<sup>257</sup> o las tareas de cuidados<sup>258</sup> varían

---

<sup>251</sup> OIT: “Nota de Información 4. Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional”, OIT, 11 de julio de 2011, pág. 2.

<sup>252</sup> Art. 146 Código de Trabajo “*Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar*”.

<sup>253</sup> Argentina (art. 1 Ley 26.844), Brasil (art. 1 Lei Complementar 150, de 1 de junio de 2015).

<sup>254</sup> Se excluye a “*las personas empleadas por consorcios de propietarios conforme la ley 13.512, por clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio, para la realización de las tareas descriptas en el artículo 2° de la presente ley, en las respectivas unidades funcionales*”.

<sup>255</sup> El Código de Trabajo francés considera empleado del hogar, al trabajador empleado por un particular para la realización del trabajo doméstico (art. L-7221-1 Código Trabajo).

<sup>256</sup> En el caso de Francia, por ejemplo, la relación laboral del servicio doméstico abarca cualquier contratación por un particular para la realización de tareas domésticas, pero no se incluyen por ejemplo categorías como las de jardineros que incluso cuentan con un convenio colectivo propio denominado “*Convention collective nationale de travail concernant les jardiniers et jardiniers-gardiens de propriétés privées*”, de 30 junio 1986.

<sup>257</sup> En el caso de Argentina (art. 3.d, Ley 26.844), se excluye a “*las personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa*”.

<sup>258</sup> En el caso de Argentina, se establece la inclusión en el objeto del contrato del “*cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad*”, excluyendo en cambio a “*las personas que realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una*

atendiendo al país de referencia.

- En cuanto al propio objeto del contrato es más restrictivo en algunos Estados, que limitan la actividad a la prestación del empleador o su familia que “*habitan bajo un mismo techo*” (Bolivia), mientras que en otros estados es más amplio referido a todo trabajo “*que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar*” (Argentina)<sup>259</sup>. Como también se observa en relación al propio concepto de hogar, así en el caso de El Salvador se habla de “*labores propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular*” mientras que en el caso de Costa Rica se admiten las tareas de cuidado de personas desarrolladas “*en casa de la persona atendida*”.
- Estas regulaciones suelen abordar unas diferentes condiciones atendiendo a la distinta modalidad de prestación del trabajador doméstico<sup>260</sup>. También la edad del trabajador podría suponer un condicionante para la prestación del servicio en esta actividad pues algunos ordenamientos establecen limitaciones al efecto (*Vid. Infra. Capítulo III, 5.3.7. Trabajadores menores de dieciocho años*).

## **2.1. LAS PARTES DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL**

### **2.1.1. El trabajador doméstico**

El trabajador doméstico es aquél que, dependientemente y por cuenta del empleador, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar (art. 1.2 RD). Destaca en la definición del RD 1620/2011 la utilización del término “*empleado*”<sup>261</sup> en sustitución de “*persona*” en la norma precedente. De una forma simbólica se ha pretendido también equiparar a las partes de esta relación laboral, empleador/empleado y dicho cambio se encuentra además orientado a la conceptualización profesional del trabajo doméstico. Por su parte, el art. 1 del Convenio 189 de la OIT señala que la expresión “*trabajador*

---

*prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas*” (arts. 2 y 3 Ley 26.844). En Finlandia, se excluye tanto a las enfermeras registradas, como a los cuidadores de enfermos (art. 2.a Act 951/977).

<sup>259</sup> Art. 1 Ley 26.844.

<sup>260</sup> En Argentina, “*Se establecen las siguientes modalidades de prestación: a) Trabajadoras/es que presten tareas sin retiro para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas; b) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para el mismo y único empleador; c) Trabajadoras/es que presten tareas con retiro para distintos empleadores*” (art. 1 Ley 26.844).

<sup>261</sup> Conjugando ambas el Borrador del RD 1620/2011 utilizaba el término persona empleada.

*doméstico*” designa a toda persona de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.

La norma no contiene una definición del trabajador doméstico vinculada a las diferentes modalidades de prestación del trabajo tales como trabajador interno, externo, externo por horas o trabajador nocturno. Su diferenciación se aborda de forma indirecta al establecer las condiciones laborales a aplicar tanto en materia de salario, como en la regulación del tiempo de trabajo.

En el trabajador doméstico no se aprecia, como sucede en el caso del empleador, ningún rasgo jurídico diferencial respecto de un trabajador común. Es más, un trabajador doméstico puede a lo largo de su vida laboral desarrollar tareas de naturaleza doméstica, tanto para un hogar familiar, en cuyo caso estaría sometido a la relación laboral especial, como para empresas, en cuyo caso estaría sometido a una relación común, o en ambas a la vez, situación que de ser para un mismo empleador, tendría su inclusión en una relación laboral común o especial atendiendo al carácter marginal o esporádico del servicio prestado. En el ámbito educativo, puede observarse que el título formativo referido al trabajo doméstico incluye tanto aspectos relacionados con el trabajo doméstico desarrollado en el hogar, como el trabajo doméstico desarrollado en empresas. Cabría sin embargo matizar que las aptitudes profesionales del trabajador pueden llevar a excluir el tipo de prestación de trabajo realizada en el hogar, atendiendo a la delimitación del concepto de trabajo doméstico, que excluye aquellas tareas especializadas (*Vid. Infra. Capítulo III, 2.3. Objeto del contrato*).

Como se ha indicado en el capítulo primero, dentro de la categoría de los trabajadores domésticos se observa estadísticamente una importante concentración de mujeres y trabajadores inmigrantes. Por tanto, la problemática del género y la inmigración, son dos temas transversales que deberían encontrarse presentes al analizar la normativa aplicable. Pese a ello, existen únicamente dos medidas explícitas que apuntan en dicha línea, el art. 4, apartados 2 y 3 referidos a la prohibición de discriminación en el ingreso al trabajo y la DA 2ª del RD 1620/2011, referida a la evaluación del impacto de la norma. El borrador del RD 1620/2011 contenía además otra previsión en materia extintiva que, a pesar de su omisión, debe entenderse de aplicación por la remisión a la norma común supletoria, y al respeto a los derechos básicos reconocidos en la Constitución (art. 2 ET):

*“la extinción del contrato no podrá tener por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o en la Ley, o producirse con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas de la persona empleada”.*

En el caso de los trabajadores extranjeros, cabe precisar que su contratación viene asimismo condicionada por la aplicación de la normativa en materia de extranjería. En este sentido, el RD 1424/1985 hacía referencia expresa a la capacidad para contratar por razón de la nacionalidad (art. 3 RD 1424/1985), a la que se atribuía un valor pedagógico<sup>262</sup>. Esta previsión ha sido suprimida por la nueva regulación, no obstante, son aplicables a esta relación laboral especial las reglas generales sobre capacidad para contratar, incluidas las relativas a la contratación de extranjeros. En este sentido, según el art. 36.1 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social<sup>263</sup>, los trabajadores extranjeros precisarán de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar; debe tenerse en cuenta que, de conformidad con el art. 36.5 de la mencionada norma, la carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación. En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo.

### **2.1.2. El empleador, el titular del hogar familiar.**

Este particular contratante es definido por el art. 1.3 RD, y delimitado mediante algunas de las exclusiones contenidas en el art. 2 RD, que se dirigen principalmente a excluir aquellas relaciones que no son concertadas con un particular.

La delimitación de una de las figuras clave de la singularidad de la relación, “*el*

---

<sup>262</sup> La incorporación de una previsión específica sobre la capacidad para contratar por razón de la nacionalidad por el RD 1424/1985 se debía según la doctrina “*a una razón fundamentalmente pedagógica*” por ser el empleo doméstico un yacimiento de empleo para los inmigrantes, MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 142.

<sup>263</sup> «BOE» Núm. 10, de 12 de enero.

*titular del hogar familiar*”, plantea algunos problemas interpretativos ante lo complejo del siguiente enunciado: “*se considera 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*”. A lo que, se adiciona que “*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*”.

En primer lugar, debido a que la norma diferencia dos modalidades de titularidad, efectiva o simple, referidas a conceptos extrajurídicos, lo que ha generado interpretaciones dispares entre la doctrina. Por un lado, puede entenderse que los conceptos de simple titularidad o titularidad efectiva, hacen referencia al diferente título ostentado por aquél que reside en el hogar. El simple titular, sería aquél que ostenta alguna titularidad sobre el domicilio o lugar de residencia (propietario, arrendatario, usufructuario) y el titular efectivo, quien de hecho lo ocupa (por ejemplo, por simple cesión temporal, gratuita o en precario)<sup>264</sup>. Por otro lado, se ha entendido que tales términos se vinculan al diferente tipo de núcleo convivencial. En estos casos, el titular efectivo en los supuestos de prestación a una familia, y al simple titular cuando no existe una comunidad familiar<sup>265</sup>.

---

<sup>264</sup> Así RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación especial de trabajo al servicio del hogar familiar (R.D. 1.425/84), de 1 de agosto”, Actualidad Laboral, núm. 1, 1986, pág. 7 define como “*simple titular*” a quien ostenta alguna titularidad sobre el domicilio o lugar de residencia (propietario, arrendatario) y por “*titular efectivo*” a quien de hecho lo ocupa (por ejemplo, por simple cesión temporal, gratuita, en precario). BARCELÓN COBEDO, S.: “La relación laboral del servicio del hogar familiar tras el RD 1620/2011, de 14 de noviembre”, Revista Doctrinal Aranzadi Social”, *ob. cit.*, pág. 10, entiende que se considera titular como tal, tanto a quien es titular formal o dominical del hogar familiar como a aquél que por cualquier título (contractual o por cesión de uso o por mera benevolencia de quien es el titular formal) ocupa dicho hogar familiar convirtiéndolo en su domicilio o lugar de residencia, permanente o temporal o IGARTUA MIRÓ, M. T.: *Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial*, Murcia (Laborum), 2003, pág. 40 señala que “*...respecto al titular del hogar familiar, en el contexto legal viene referido tanto al que efectivamente ostenta dicha titularidad como al titular del domicilio o la residencia*”. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: *Curso de Derecho del Trabajo*, 19 ed., Valencia (Titant lo Blanch), 2010, señala que “*titular familiar es tanto aquel que lo sea efectivamente (propietario o titular de un derecho real sobre el inmueble donde se trabaja) como el simple titular del domicilio, o lugar de residencia en que se presta el servicio doméstico (el ocupante de hecho)*”.

<sup>265</sup> LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, Actualidad Laboral, núm. 6, 2012, pág. 2, afirma que la norma distingue dos contratantes, “*el titular del hogar*” en sentido propio, que será el empleador en supuestos de prestación de servicios a una familia y el otro, el “*simple titular del domicilio o lugar de residencia*”, al que se atribuye la condición de empleador en otros

En segundo lugar, el concepto de titularidad no resulta en todo caso un elemento que sirva para delimitar la figura del empleador, pues lo relevante es que exista una prestación doméstica en beneficio de un particular empleador, o de su núcleo familiar<sup>266</sup>. El concepto de titularidad, debe además ser puesto en conexión con los parámetros existentes en el ámbito del Derecho del Trabajo, establecidos en el art. 1 ET, para definir al empleador, que pueden no ser coincidentes con el de la titularidad del hogar. El titular del hogar familiar será el titular de la organización y dirección de la prestación laboral del trabajador doméstico y del consiguiente riesgo o quien recibe la prestación del servicio<sup>267</sup>. Pues, pese a existir varios sujetos que pueden ser considerados titulares del domicilio o residencia, solamente será empleador uno de estos titulares, el “titular efectivo”, que ostenta el poder de dirección de las tareas domésticas, es decir, quien recibe los servicios del empleado de hogar<sup>268</sup>.

En este sentido, se ha venido a señalar que el concepto de titular del hogar familiar requiere que *“además de la titularidad, concurra en el dueño de la finca tanto la condición de morador, como el ejercicio de la facultad de dirección, y además que revierta en su beneficio el fruto del trabajo del empleado”*<sup>269</sup>. Así en relación a la contratación por sobrinas, que residían cada una en un hogar distinto, respecto de la

---

supuestos en los que no existe comunidad familiar, por ejemplo porque se vive solo. En similar sentido HERRERA DUQUE, M. J.: “El concepto...”, *ob. cit.*, pág. 327, señala que *“Incluye tanto al titular del hogar familiar entendido como el cabeza de familia como al simple titular del domicilio o lugar de residencia donde se presta el servicio, sin necesidad de que exista la familia como unidad de referencia, teniendo en cuenta que se dan supuestos especiales de trabajo al servicio de ancianos, personas solas o matrimonios de hecho, que no por ello quedan excluidas del concepto”*.

<sup>266</sup> En este sentido STSJ de Cataluña de 16 mayo de 2002 (Rec. 8848/2001), *“Del mero hecho de dicha titularidad no puede deducirse, en buena lógica, fuera la destinataria de la prestación de servicios y de ello surgiera la obligación de retribuirlos”* o la STSJ de Cataluña de 17 de abril 2008 (Rec. 1279/2008) *“...el empleador en el régimen doméstico quien habita la casa y no necesariamente su propietario, de ahí el término hogar que utiliza el legislador. Sostener lo contrario supondría que un arrendatario nunca podría formalizar una relación especial de servicio doméstico”*.

<sup>267</sup> SALA FRANCO, T.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 3. En el mismo sentido GARCÍA NINET J. I.: “Propuestas...”, *ob. cit.*, pág. 11 señala *“Es evidente que el concepto de titularidad del hogar familiar, ya sea efectivamente o se trate del simple titular del domicilio ha de ser necesariamente ampliado, ya que, a la hora de determinar el empresario, los conceptos civiles de propiedad o posesión son insuficientes, por ejemplo, en cesiones temporales de uso sin título jurídico expreso. Por esta razón, se ha de acumular a esta situación otra que es mucho más relevante y que proviene del concepto general de empresario; es decir; quien recibe los servicios del empleado del hogar familiar o quien consta y actúa como titular”*.

<sup>268</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación laboral...”, *ob. cit.*, pág. 50.

<sup>269</sup> STSJ de Cataluña de 17 abril de 2008 (Rec. 1279/2008).

prestación de servicios realizada para el cuidado de un familiar en una residencia de ancianos, se determinará que las mismas no pueden ser consideradas titulares del hogar familiar, por cuanto no son titulares del domicilio en el que éste se integra<sup>270</sup>.

En tercer lugar, debido a que se ha extendido el ámbito del objeto del contrato respecto de la norma precedente. El art. 1.4 RD, establece que el objeto del contrato estará constituido por *“los servicios o actividades prestados para el hogar familiar”*. Se ha producido en este punto un cambio de redacción respecto del RD 1424/1985, donde de forma más restrictiva se hacía referencia a *“los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan”*. El cambio de redacción parece extender el objeto del contrato, pudiendo admitirse la existencia de relación laboral especial cuando la prestación sea realizada fuera del hogar familiar o *extramuros*, siempre que la misma sea realizada en beneficio o *“para el hogar familiar”*. También, en cuanto al cuidado o atención de los miembros, la actual redacción establece que serán destinatarios de los mismos *“la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar”*, en cambio, el art. 1.4 RD 1424/1985 establecía *“de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio”*. No obstante, debe tenerse en cuenta que una de las características de esta relación como laboral especial es precisamente la relativa al lugar de la prestación de los servicios, que no es otro que el ámbito del hogar familiar. En cambio, la redacción del art. 1.2 RD define la relación como *“la que conciertan el titular del mismo, como empleador y el empleado...”*, tal redacción resultará problemática cuando la relación laboral especial no es formalizada directamente por aquél que ostenta la titularidad real u ocupa la morada. A lo que se añada una necesaria determinación relativa a si debe o no existir una doble condición de ser titular y residir en el hogar familiar donde son prestados los servicios y ser el beneficiario directo de la prestación. Sin embargo, en algunas resoluciones, se evidencia una necesaria búsqueda de la figura real del empleador. En este sentido, se determina, en relación a la contratación de una empleada de hogar por el marido para la atención de una tía de su esposa que residía en una vivienda distinta a la conyugal, que la demanda

---

<sup>270</sup> STSJ del País Vasco de 1 de septiembre 2004 (Rec. 1303/2004) *“en definitiva, los recurrentes han contratado los servicios de D.ª Rosario prestados en el cuidado de D. Carlos Antonio, pero no son los titulares del hogar familiar en el que éste se integra, ya que ni lo son de la residencia Barrika Barri ni consta que lo sean del domicilio de D. Carlos”*.

debe dirigirse contra el mismo, siendo aquél quien se comporta como empleador<sup>271</sup>. Por su parte, se ha señalado que el *“Real Decreto regula una presunción legal para la determinación de la persona del empleador en este tipo de relación especial que...admite prueba en contrario”*. Se admite, en referencia a la contratación de empleada de hogar para el cuidado de una persona de avanzada edad en su propia vivienda, que el titular del hogar familiar era su hija, quien reside en domicilio distinto del mismo inmueble, por cuanto se le considera titular efectiva del hogar familiar en el que se incluye el domicilio de la madre, cuando además reunía las condiciones necesarias para ser empleadora, siendo la madre una mera beneficiaria del servicio, pues *“la titular efectiva del hogar familiar, que es a la que de forma principal se refiere el Real Decreto, que no tiene que coincidir necesariamente con el titular de la vivienda donde se presten servicios”*.<sup>272</sup> En el mismo sentido, se determina que el titular efectivo del hogar familiar, no tiene que coincidir necesariamente con el titular de la vivienda donde se presten servicios, en relación a la contratación por el hijo de los servicios para ser prestados en el domicilio de su madre, hogar familiar en el que se incluye el

---

<sup>271</sup> STSJ de Madrid de 1 de septiembre de 2004 (Rec. 2325/2005) *“...La sentencia recurrida considera que el demandado no ostenta tal condición al vivir en domicilio distinto de la persona para la que se prestaba los servicios; no es titular del domicilio donde se efectúan los mismos, ni habita en él, ni es receptor de la prestación de los servicios, ni concertó estos. En el presente caso existe una confusión desde el inicio de la prestación de servicios de quien es el auténtico empleador, pues aunque la actora es remitida a la casa de Concepción, lo cierto es que la contratación la efectúa la esposa del demandado y este el que manifiesta a la actora que no continúe prestando servicios, sin que pueda exigirse a la misma que sepa cuál es el auténtico titular del hogar familiar, ya que esta condición la ostentan los que contratan y para los que presume presta servicios. Si se considerase que el empleador es otro, el artículo 103.2 LPL permite, ante la ignorancia excusable de la demandante de quien es el auténtico empleador, que la trabajadora pueda promover nueva demanda contra éste, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad”*.

<sup>272</sup> STSJ de Extremadura de 19 de diciembre de 2013 (Rec. 512/2013) *“... la titular efectiva del hogar familiar, que es a la que de forma principal se refiere el Real Decreto, que no tiene que coincidir necesariamente con el titular de la vivienda donde se presten servicios, es la demandada, hogar familiar en el que se incluye el domicilio de la madre de la recurrente, aun cuando se ubique en un piso separado en el mismo inmueble, pues el gobierno del mismo lo ostentaba la demandada, que según el inalterado relato fáctico declarado probado era quién contrató a la actora, le daba las órdenes oportunas y le abonaba el salario y por ello ostentaba la condición de empleadora conforme al artículo 1.1 y 2 del ET ... Y en cualquier caso, el Real Decreto regula una presunción legal para la determinación de la persona del empleador en este tipo de relación especial que, tal y como razona la sentencia de instancia y el recurrido, admite prueba en contrario, y en el supuesto sometido a la consideración de la Sala, con arreglo a los hechos declarados probados, la actora fue contratada por la demandada, en su nombre, para el cuidado de su madre, siendo la citada demandada la que abonaba el salario y le daba las órdenes oportunas, es decir reunía las condiciones necesarias para considerarla empleadora, sin que conste que su fallecida madre tuviera intervención distinta en la relación laboral especial a la de ser beneficiaria de los servicios de la trabajadora...”*.



domicilio de la madre del recurrente, aún cuando aquél pudiera residir en otro domicilio<sup>273</sup>.

Por otra parte, se ha determinado en referencia a la contratación de un trabajador doméstico para el cuidado de un progenitor en su propio domicilio, que cuando los familiares actúan como los verdaderos empleadores, aun cuando uno de ellos no viviera en el domicilio en el que se presta el servicio, siempre que determinen las instrucciones que debe seguir el empleado de hogar, considerándose en este caso la responsabilidad solidaria de ambos, pues en todo caso madres e hijo actuaron conjuntamente<sup>274</sup>. Se trata de una cuestión socialmente muy habitual a la que el RD 1620/2011 no ha dado una respuesta a la señalada problemática, propugnándose la necesidad de que la norma contemple una solución para estos casos<sup>275</sup>. Por tanto, considero que debiera clarificarse quién es el empleador, si la persona que contrata, el familiar que recibe la prestación o los dos conjuntamente, estableciendo entonces la condición dual del empleador<sup>276</sup>.

---

<sup>273</sup> STSJ de Cataluña de 13 de junio de 2014 (Rec. 1438/2013).

<sup>274</sup> STSJ de Cataluña de 28 de octubre de 1992 (AS 1992/5159) “... En el presente caso por titular del hogar familiar no puede entenderse que lo sea, como empleador, únicamente la demandada doña Josefa B., porque la demandante fue contratada por el hijo de aquélla, don Ignacio S., que a su vez fue quien le abonó los salarios correspondientes al periodo octubre 1990 a marzo 1991, siendo indiferente que los servicios se prestaran en el domicilio del que es titular doña Josefa B., pues en todo momento madre e hijo actuaron conjuntamente; y con independencia de cuales sean las razones de tal actuación (probablemente la avanzada edad de doña Josefa), lo cierto es que ambos demandados, como empleadores que fueron de la actora, han de responder del pago de los salarios devengados y reclamados por la misma responsabilidad que atendiendo a las circunstancias concurrentes expuestas ha de ser solidaria...”.

<sup>275</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 156, apunta dicha cuestión, indicando que en estos supuestos nuestros tribunales optan por admitir esta condición dual en supuestos, cada vez más habituales en la práctica, en los que el titular del hogar familiar –anciano-no lleva a cabo la contratación ni se ocupa del pago de salarios, pero dicta las instrucciones oportunas para el desarrollo de los servicios que se prestan en su hogar. En el mismo sentido GARCÍA NINET, J. I.: “Propuestas...”, *ob. cit.*, pág. 12, afirma que se plantea, cada vez más, supuestos en los que se puede apreciar la coexistencia de varios empresarios, normalmente dos. El supuesto habitual es una persona que contrata a un empleado de hogar para que preste servicios a favor de un familiar suyo, titular de un domicilio, habitualmente un ascendiente que es quien determina cuál va a ser la prestación a llevar a cabo por el trabajador.

<sup>276</sup> En el mismo sentido PLATAFORMA ESTATAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS HOGAR: “Aportaciones al borrador del proyecto del Real Decreto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, pág. 1, se solicitaba la inclusión de un apartado en este precepto que señalase que en las relaciones laborales en las que la prestación de servicios consistiera en la atención de una persona mayor, cuando junto al sujeto receptor directo de los servicios domésticos exista un familiar o familiares que han contratado, dirigen la relación laboral y abonan el salario, se considerará que todos ellos tienen la consideración de empleador, respondiendo solidariamente de las obligaciones del contrato.

Si bien, en el supuesto de una trabajadora que prestaba servicios para padre e hija, abonando éste su retribución, y sin que la hija hubiera dado de alta a la trabajadora, se concluye que existe una cesión ilegal, afirmando la existencia de una cesión de trabajadores, o en su caso, de una unidad empresarial, afirmando la posible aplicación del art. 43 ET, pero en una interpretación acorde a la especialidad de la relación<sup>277</sup>. A mi entender esta es una interpretación que puede resultar un tanto forzada habida cuenta de la propia naturaleza de esta relación.

Una última cuestión que deriva de la conexión entre titularidad y persona contratante, se plantea en relación a las contrataciones en un núcleo familiar conyugal. Cuando se trata de una sociedad conyugal aparece como amo de casa quien sea titular del contrato, aunque los servicios se presten para todos sus componentes. En este caso, la acción deberá interponerse frente a la persona que consta y actúa como titular del hogar familiar. Así, en el supuesto de la contratación por alguno de los cónyuges, no considera empleadora al cónyuge del titular del hogar familiar, aunque en la práctica era la persona que atendía al empleado de hogar, pues no fue la persona con la que se concertó el contrato<sup>278</sup>. No obstante, deberá atenderse al régimen matrimonial a la hora de determinar la responsabilidad de los cónyuges en las obligaciones contractuales<sup>279</sup>. Sin

---

<sup>277</sup> STSJ de Cataluña de 14 de octubre de 2008 (Rec. 4666/2008) *“la conclusión no puede ser otra que la de entender que nos encontramos ante una situación de cesión ilegal de trabajadores o, en su caso, de unidad empresarial, en la que ambos codemandados han pasado a ser indistintamente empleadores de la trabajadora y deben responder por ello solidariamente de las obligaciones laborales con la misma”*.

<sup>278</sup> STSJ de Cataluña de 17 de noviembre de 2004 (Rec. 6906/2004) *“La demandada, Doña Juana es la esposa de Don Leonardo, que no ha sido demandado, quien, a decir de la primera, es el titular del hogar familiar y quien contrató al demandante. De los hechos probados, tal como han quedado definitivamente redactados, resulta que efectivamente fue el marido quien suscribió la oferta de trabajo y quien se dirigió a una gestoría con el fin de contratar los servicios domésticos del demandante, como anteriormente hiciera con otros trabajadores y era también quien recibía los servicios del trabajador y, en conclusión, el titular del hogar familiar y del lugar donde el demandante prestaba sus servicios, lo que indudablemente éste conocía, no siendo suficiente para legitimar en el proceso a la esposa de aquél el hecho de que fuera ésta quien confeccionaba las cuentas para el pago de las retribuciones del actor, ni tampoco, como se dice en el hecho probado 5º de la sentencia, que la demandada pasara, en unión de sus familiares, gran parte de la semana en el inmueble donde el demandante prestaba sus servicios, especialmente si se tiene en cuenta que en Cataluña el régimen económico matrimonial común es el de separación de bienes y no consta, según el Libro de Familia aportado, que la demandada otorgara capitulaciones matrimoniales”*. En similar sentido la STSJ de Cataluña de 27 de septiembre de 2005 desestima la excepción de litisconsorcio pasivo necesario, al interponerse la demanda frente a quien consta y actúa como titular del hogar familiar siendo innecesario demandar a ambos cónyuges. En el ámbito de la Seguridad Social se pronuncia la STSJ de Madrid de 16 de julio de 1996, si bien refleja la problemática que puede afectar a dicha atribución de la titularidad en aquellos casos de disolución del vínculo matrimonial.

<sup>279</sup> GARCÍA NINET, J. I.: *“Propuestas...”*, ob. cit., pág. 11.

embargo, de no existir tal vínculo se ha considerado empleadoras, por ser cotitulares a madre e hija y residir en el mismo domicilio, siendo la madre la propietaria y la hija la usufructuaria. Para ello, se diferencia el tipo de convivencia existente entre las mismas de la referida en un grupo de convivencia no familiar<sup>280</sup>. O también la referida a varios hermanos sobre los que recae la condición de cabeza de familia, y por ello, la de empleadores con responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales correspondientes, al ser objeto del servicio prestado por la trabajadora las dos fincas habitadas por los mismos y sus familias<sup>281</sup>.

Como se ha anticipado, el tradicional vínculo familiar que ha sido objeto de análisis, es ampliado por el RD 1620/2011 incluyendo de forma expresa aquellas contrataciones realizadas por un grupo de convivencia no familiar. Se trata de la prestación de servicios para dos o más personas que, sin constituir una familia o una persona jurídica, convivan en la misma vivienda. Con ello, se ha recogido expresamente la contratación por las denominadas “*unidades de convivencia no familiar*”<sup>282</sup>, “*casos de convivencia comunal*”<sup>283</sup>, “*células familiares vinculadas por el compañerismo, la amistad, los vínculos ideológicos o religiosos*”<sup>284</sup> o el “*grupo para familiar*”<sup>285</sup>. Dicho supuesto no era recogido en el RD 1424/1985, pero en cambio se encontraba regulado en el marco de la normativa de Seguridad Social (art. 4.2 Decreto 2346/1969), aunque con carácter previo a la publicación del RD 1620/2011, ya venía siendo admitida su aplicación en el ámbito de la relación laboral especial. Por ello, la introducción de la nueva previsión del RD 1620/2011, supuso en su momento una homogenización de ambas normativas, tal como se expresa en la Exposición de Motivos.

---

<sup>280</sup> STSJ de Galicia de 28 de enero de 2015 (Rec. 1866/2013) “...y que en el caso de que los servicios se presten para más de una persona, debe distinguirse si esas personas forman o no una familia. En este caso dado que se trataba de madre e hija, estamos ante un hogar familiar, pero ambas eran cotitulares del hogar *familiar*, dado que una era la propietaria y la otra ostentaba el derecho al usufructo del mismo, por lo que ambas eran empleadoras, siendo que los servicios prestados eran destinados a ambas”.

<sup>281</sup> STSJ de Cataluña de 17 de abril de 2008 (Rec. 1279/2008).

<sup>282</sup> BARCELÓN COBEDO, S.: “La relación”, *ob. cit.*, pág. 10.

<sup>283</sup> LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 2.

<sup>284</sup> GUADALUPE HERNÁNDEZ, H.: *Relaciones laborales especiales*, Barcelona (II. lustre Consell General de Col.legis Oficials de Graduats Socials de Catalunya), 1989, pág. 148.

<sup>285</sup> STSJ de Navarra de 15 de junio de 2001 (Rec. 190/2001).

En este supuesto se engloban aquellas situaciones de convivencia entre varias personas que, sin contar con personalidad jurídica, residen en una misma vivienda, no existiendo vínculos entre las mismas de naturaleza familiar. Considero que el avance de los tiempos hace necesaria la extensión del campo de aplicación de la norma en casos que exceden de los contornos tradicionales de una familia biológica, donde la convivencia puede ser análoga a la existente en un supuesto en el que existe un vínculo<sup>286</sup>. Aunque no puede desconocerse que existen posturas contrarias a la extensión del campo de aplicación de la norma, manteniendo una concepción más restrictiva del concepto de empleador, justificada, principalmente, en la posible inseguridad jurídica que puede derivarse de la extensión de la figura del empleador<sup>287</sup>.

---

<sup>286</sup> En el mismo sentido RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: "La relación especial...", *ob. cit.*, pág. 3 señala que "Hoy en día, la familia nuclear no es, ni de lejos, el modelo imperante, siendo cada vez más frecuente la existencia de "células familiares" unipersonales o pluripersonales pero unidas estas últimas por razones de convivialidad muy diversas: compañerismo, amistad, vínculos ideológicos o religiosos, educativos etc.". También en relación a su nueva inclusión. MIÑARRO YANINI, M.: "La nueva... (I)", *ob. cit.*, pág. 3 afirma que se trata de "una previsión afortunada, que se refiere a la cada vez más frecuente situación de convivencia extrafamiliar". RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. (Dir.): "Curso de...", *ob. cit.*, pág. 633 señala que "el hogar familiar debe ser entendido en sentido amplio...las residencias de familias atípicas (un grupo de estudiantes o de amigos, por ejemplo) quedan incluidos en el concepto legal".

<sup>287</sup> Así MARÍN CALLEJA, L. M.: "La relación laboral de los empleados de hogar", *Actualidad Laboral*, núm. 13, 2007, pág. 4, señala en torno a la descoordinación entre la normativa laboral y la de seguridad social que "El llamado grupo "parafamiliar", definido como un grupo de personas que funcionan como unidad de convivencia, aunque no sea propiamente una familia, constituye un supuesto sui generis, de encaje polémico en la regulación de esta relación laboral y que, por ello, debería ser objeto de exclusión expresa por parte del Real Decreto 1424/1985, evitando de esta manera posibles situaciones de falta de seguridad jurídica". También LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: "Los trabajadores...", *ob. cit.*, pág. 19, afirman que "somos partidarios de una interpretación más restrictiva de manera que tales supuestos deberían estar excluidos de esta relación laboral de carácter especial y en tal caso debería celebrarse un contrato de trabajo común con el grupo constituido como comunidad o asociación, con personalidad jurídica propia y separada de sus miembros modificando a tales efectos el RD 2346/1969 para evitar las confusiones que se pueden derivar de un concepto impropio de familia más próximo a las uniones de hecho, pues en definitiva aparecerá como empleador uno de los componentes del grupo (art. 4.2 del Decreto 2346/1969) cuando los servicios se prestan para todos ellos". Por su parte, la PLATAFORMA ESTATAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS HOGAR: "Aportaciones...", *ob. cit.*, pág. 2, señala que el RD 1424/1985 abre la puerta a la realización de contrato de trabajo doméstico por parte de comunidades de convivencia unidas no por vínculos familiares sino por una pertenencia a personas jurídicas (religiosas o de otra índole) a cuyo servicio y fines se da la vida en común. En este caso, la relación deberá considerarse ordinaria, porque de lo contrario se estaría dejando en manos de los contratantes la consideración de doméstica de la relación laboral por el mero hecho de interponer una persona física como contratante, cuando en realidad se ésta al servicio de la actividad de la persona jurídica, que frecuentemente es también el titular del inmueble. Por tanto, señalaban que se reputara ordinaria la relación laboral al servicio de comunidades que comparten una vivienda cuyo titular es la persona jurídica de la que son miembros, o bajo cuyas normas y a cuyos fines someten su convivencia. Y en este sentido solicitaban la adición de las exclusiones de las relaciones concertadas con personas jurídicas o al servicio de las mismas.

En las diferentes resoluciones judiciales que afectan a supuestos de convivencia no familiar, el debate en muchas ocasiones ha quedado centrado en determinar la existencia de personalidad jurídica del grupo o si la convivencia era análoga a la de un hogar familiar. Desde esta perspectiva, se ha estimado la existencia de relación laboral especial en el caso de la convivencia de un grupo de religiosas dedicadas al culto, debido a que el contrato se concierta con la madre superiora del convento como persona física y su convivencia no deja de ser asimilable a la de una familia<sup>288</sup>. En el mismo sentido, respecto al concertado para la prestación de servicios domésticos en una residencia de viudas y huérfanos no constituida como una persona jurídica donde se da una convivencia familiar<sup>289</sup>, o el contrato suscrito con el representante de un grupo de personas con un ideario religioso<sup>290</sup>. Por el contrario, se ha considerado que no concurría la relación laboral especial cuando los servicios se prestaban para una entidad con personalidad jurídica, aunque se tratara de una congregación religiosa<sup>291</sup>.

Por otra parte, cuando la prestación de servicios, a pesar de concertarse con un particular se realiza en beneficio de una persona jurídica, ajena a los propios integrantes del núcleo familiar, debe estimarse la existencia de una relación común, como se ha venido a determinar en relación de los servicios prestados en una residencia de trabajadores<sup>292</sup>, y en similar sentido, en relación a una residencia de estudiantes de

---

<sup>288</sup> En la STSJ de Cataluña de 19 de marzo de 1999 (Rec. 8760/1998) se admite que la convivencia en comunidad de un grupo de religiosas dedicadas al culto no deja de configurar un asimilado al tipo de familia, en cuanto existe una convivencia en una residencia común y unas tareas a realizar para mantener el buen orden y comodidad de la morada.

<sup>289</sup> En la STSJ de Valencia de 21 de enero de 1993 (Rec. 2053/1991) en relación a una residencia de viudas y huérfanos, si bien referida a un supuesto de afiliación, se admite su inclusión en el régimen especial por no figurar constituida como una persona jurídica y estar formada por un número de residentes, que conviven familiarmente en base a sus propias normas eligiendo periódicamente de entre ellas a una Directora, sin que en ningún momento aparezca que la actora dependa del Ministerio de Defensa, sino que por el contrario debe su empleo recibiendo las órdenes y percibiendo los salarios de la persona que en cada momento representa la residencia.

<sup>290</sup> STSJ de Navarra de 15 de junio de 2001 (Rec. 190/201). En el mismo sentido la STSJ de Madrid de 13 de febrero de 2008 (Rec. 359/2008) referido a la convivencia de un grupo de mujeres que profesan una misma ideología religiosa sin personalidad jurídica.

<sup>291</sup> En la STSJ de Madrid de 4 de junio de 1996 (Rec. 393/1995) se abordaba el supuesto de la contratación por la Congregación religiosa, estimándose la inexistencia de relación laboral especial por cuanto el patrono tiene personalidad jurídica.

<sup>292</sup> STSJ de Madrid de 25 de marzo de 2003 (Rec. 5439/2002) *“la ordenación y organización de los trabajos de las actoras al servicio de los residentes, lo era, por D. Abelardo, en su condición de Presidente de la Residencia, pero eran realizadas en beneficio de una entidad jurídica ajena a los propios residentes, esto es AGFA-GEVAERT, SA, ya que no debe olvidarse que en la Residencia se prestaban servicios de alojamiento y comedor a trabajadores de la citada mercantil, no residentes, lo que lleva a la*

periodismo<sup>293</sup>. En ambos casos, se determina la exclusión en atención a que los servicios no eran prestados para satisfacer las necesidades de los convivientes, a pesar de encontrarse formalmente suscritos por un particular. En estos casos, debe entenderse interpuesta la figura del particular contratante, como se ha considerado en referencia a los ocupantes de un inmueble miembros de una comunidad religiosa, que se encontraba arrendado por una mercantil vinculada a dicho ideario religioso, determinándose la existencia de una relación común, siendo la empresa titular del contrato de trabajo la mercantil arrendadora del inmueble, al ser el sujeto del contrato de arrendamiento que nominalmente figura una persona interpuesta, que no responde a la configuración cierta de la relación laboral sostenida<sup>294</sup>.

En el caso del grupo de convivencia familiar, la norma, de forma acertada, limita estas contrataciones a los empleadores que no cuenten con personalidad jurídica, y se requiere de forma expresa que el empleador habite el domicilio donde son prestados los servicios<sup>295</sup>. Hubiera sido conveniente además adicionar una previsión que requiriera de una convivencia análoga a la familiar, restringiendo aquellas contrataciones realizadas por una persona natural, pero en beneficio de una persona jurídica, a fin de evitar la contratación canalizada en fraude de ley a través de una persona natural para servir los fines o necesidades de una persona jurídica. Lo que evitaría una distorsión del concepto de “hogar doméstico” tanto en la extensión del lugar, como a la organización del servicio<sup>296</sup>.

Es posible reseñar que, en estos casos, la norma requiere de una convivencia en una

---

*consideración de persona jurídica de la empleadora, en los términos del artículo 2.1.a) del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto”.*

<sup>293</sup> STSJ de Madrid de 19 de enero de 1999 (Rec. 6611/1998).

<sup>294</sup> STSJ del País Vasco de 22 de septiembre de 2015 (Rec. 1467/2015). Se establece que *“En el caso que enjuicamos, por contra, claramente percibimos que la demandante no se encuadra dentro de un ámbito reducido o particular, sino en otro objetivo, impersonal, y de constante actividad. La que podemos considerar residencia del grupo de personas, hasta catorce, requiere una serie de atenciones continuas y permanentes, y las mismas se desarrollan desde una perspectiva contractual diferente al ámbito doméstico. Se desarrolla de tal manera que la parte negocial que es titular del lugar lo utiliza este para que sirva de residencia de un grupo de personas, que por los motivos específicos que concurren, básicamente su afinidad, viven en común, y requieren unos servicios permanentes y constantes de atención a este lugar, que no se diferencia en absoluto con ningún otro establecimiento público, sino es por su estabilidad o ritmos, y por el determinismo que en el mismo existe, en cuanto que los componentes de la unidad de convivencia son seleccionados externamente, tal y como consta en la sentencia recurrida”.*

<sup>295</sup> STSJ de Madrid de 23 noviembre 2015 (Rec. 618/2015).

<sup>296</sup> STSJ de País Vasco de 22 de septiembre de 2015 (Rec. 1467/2015).

misma “vivienda”, lo que haría excluir casos de convivencia en inmuebles donde no existiera una clara convivencia íntima sino comunal. Pues, se exige un cierto grado de privacidad que las diferencie de una empresa comunal. Deben por ello excluirse aquellas contrataciones realizadas por comunidades de propietarios, que no poseen personalidad jurídica<sup>297</sup>, pero debe ser observada la existencia de una convivencia privada, y se excluyen del concepto de hogar familiar los casos de convivencia comunal, donde existe un interés común o coordinativo diferente de los privados de sus miembros<sup>298</sup>. Hay que tener en cuenta que, la prestación de servicios en el hogar, a diferencia de la prestada en una comunidad de bienes o de vecinos, debe dirigirse a la atención de la familia, entendida como tal, o en el sentido de quien habita dicho hogar<sup>299</sup>.

En relación a los grupos de convivencia, la norma a diferencia del supuesto de la convivencia familiar, posibilita una disponibilidad en la atribución de la titularidad entre los miembros del grupo de convivencia. En estos casos, será el titular o bien “*la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite*”, o bien, “*aquella que asuma la representación de tales personas...*” y añade que dicha representación “*podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas*”. Por ello, en el caso de que los servicios

---

<sup>297</sup> En este sentido STC Sentencia núm. 115/1999 de 14 junio (RTC 1999/115). En la misma se señala que “*La expresión por la demanda de las personas contra las que se propone coincide, por lo demás, con el hecho de que los demandados en el pleito son los propietarios individuales de cada piso o local en que se divide el inmueble, pues tal es la consecuencia jurídica que se desprende de la opción de nuestro ordenamiento jurídico de no reconocer personalidad jurídica a las comunidades de propietarios de una propiedad horizontal. Por ello, aunque en la práctica y como licencia del lenguaje, las comunidades de propietarios de un edificio constituido bajo el régimen de la propiedad horizontal dicen actuar como demandantes y como demandados a través de su presidente, en virtud de la llamada «representación orgánica» que le reconoce el actual art. 13.3 LPH (antiguo art. 12 LPH), en rigor son los propietarios del edificio, en cuanto propietarios constituidos bajo el régimen de la propiedad horizontal, los que actúan a través de la figura del presidente de la Junta de propietarios que ostenta «ex lege» la representación de dichos propietarios en los asuntos que afectan a la Comunidad*”.

<sup>298</sup> STSJ de Madrid de 4 de junio 1996 (Rec. 393/1995) “*Ahora bien, si el mero hecho de la convivencia es compatible con la existencia de un hogar familiar -que como actividad consuntiva no exige vínculos de parentesco entre sus miembros- la convivencia comunal no conlleva de por sí un hogar familiar, pues éste exige una indiferenciación entre lo «común» y lo «particular» que caracteriza la actividad de privacidad del hogar familiar. En los supuestos de existencia de un ámbito de coordinación diferenciado de las distintas privacidades no identificamos un hogar familiar, sino una empresa comunal (así en las empresas vecinales como las Comunidades o Mancomunidades de propietarios) y ésa es la razón de la exclusión que contiene el art. 2.1, a) del RD 1424/1985 referido cuando el patrono es una persona jurídica, pues ésta se caracteriza, como fenómeno organizativo, por la identificación de un interés común o coordinativo diferente de los privados de sus miembros*”.

<sup>299</sup> STSJ de Cataluña de 17 de abril de 2008 (Rec. 1279/2008).

se presten para más de una persona, debe distinguirse si esas personas forman o no una familia<sup>300</sup>.

Se ha señalado, que esta opción abre ciertos problemas derivados de los posibles cambios de representación en el mismo, lo que podría suponer problemas de aplicación también en el ámbito de la Seguridad Social, por ejemplo, en el ámbito de las bonificaciones, o en materia de obligaciones y responsabilidades estrictamente laborales<sup>301</sup>. En estos casos, el cambio del titular del hogar familiar debería ser irrelevante, porque si el mismo empleado presta servicios sin solución de continuidad en el mismo hogar para los mismos convivientes, la relación que les vincula no se rompe con independencia de la persona concreta que se identifique como empleador. Para un sector doctrinal<sup>302</sup>, la norma facilita un expediente de comparecencia conjunta en el tráfico jurídico. En caso de que la representación del grupo recaiga de forma sucesiva en cada uno de los miembros, no existiría un cambio en la posición del titular de la relación, sino una sustitución en el ejercicio de sus derechos y obligaciones derivados de tal posición. Y ello por cuanto a la situación de grupo contemplada en el precepto puede considerarse como una “*cotitularidad empresarial*”, ya que en realidad todos los miembros son receptores de la prestación de servicios del trabajador (responsabilidad solidaria). En sentido contrario, se afirma que no será el grupo quien asuma la condición de empleador, sino uno de sus miembros<sup>303</sup>, que considero que resulta de la propia literalidad del precepto.

Si bien, ha sido apuntado por la doctrina el posible recurso a la figura de la

---

<sup>300</sup> STSJ de Galicia de 28 de enero 2015 (Rec. 1863/2013) “*el concepto de titular del hogar familiar coincide con el titular de la vivienda; y que en el caso de que los servicios se presten para más de una persona, debe distinguirse si esas personas forman o no una familia. En este caso dado que se trataba de madre e hija, estamos ante un hogar familiar, pero ambas eran cotitulares del hogar familiar, dado que una era la propietaria y la otra ostentaba el derecho al usufructo del mismo, por lo que ambas eran empleadoras, siendo que los servicios prestados eran destinados a ambas*”.

<sup>301</sup> BARCELÓN COBEDO, S.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 11, señala la necesidad de cierta cautela respecto a la facultad reconocida por la norma de cambio de representante.

<sup>302</sup> LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo contrato...”, *ob. cit.*, pág. 5.

<sup>303</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar RD 1620/2011, de 14 de noviembre*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2014, pág. 18. En el mismo sentido GARCÍA NINET, J. I.: “Propuestas...”, *ob. cit.*, pág. 12 “*de esta manera, queda claramente determinado que el empresario lo deberá ser uno de los integrantes del colectivo de residentes del domicilio, en último caso, aquella persona que asuma la representación; pero, bajo ningún concepto lo será el grupo, con independencia de la forma jurídica que asuma, salvo que se haya pactado unas reglas específicas, por las reguladas en el art. 393 del Código Civil*”.



representación sobre la familia o el grupo, que podría responder mejor a la realidad social de este trabajo. En la medida que las tareas realizadas lo son en beneficio de todos los convivientes, el empleador material es una familia, o quienes en definitiva componen el hogar, sean o no familia o parientes<sup>304</sup>.

## 2.2. EXCLUSIONES

El art. 2 RD 1620/2011 establece una serie de exclusiones del ámbito de aplicación de esta relación laboral especial que complementan, de forma negativa, la definición de su ámbito de aplicación y el objeto de esta prestación. El campo de aplicación de la relación laboral especial se ha configurado por tanto a través de una regla o definición positiva, una regla o definición negativa y como norma de cierre se establecen una presunción en el caso de los trabajos de colaboración y convivencia (*au pair*).

Es posible establecer algunas categorías en cuanto a dichas exclusiones. En cuanto a su aplicación, pueden encontrarse exclusiones absolutas o relativas. Las exclusiones absolutas, producen una exclusión de la naturaleza especial del vínculo laboral sin entrar a valorar aquellas circunstancias concurrentes (v. gr. la contratación por persona jurídica), y en cambio en las relativas su valoración requerirá de una interpretación de las circunstancias concurrentes y dependerán del modo en que se desarrolle la prestación de servicios (v. gr. los trabajos *au pair*). También pueden clasificarse estas exclusiones en función de sus efectos, pues unas determinan su consideración de relación laboral común (v. gr. actividades ajenas al hogar para un mismo empleador), y otras la exclusión del campo de aplicación del Derecho del Trabajo (v. gr. los trabajos *au pair*). Entre las exclusiones previstas en el art. 2 RD es posible agrupar aquellas exclusiones referidas a la figura de un empleador, que difiere del carácter de particular de un empleador común. Esta última categoría es la que se procede a desarrollar, pues permite observar los motivos del legislador en torno a la delimitación de la condición del empleador y la justificación de la especialidad de la relación.

---

<sup>304</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 18. Dicha concepción supondría que todos los convivientes podrían incurrir en responsabilidad solidaria – art. 1134 CC. Se trataría de una figura "reflejo" del contrato de grupo previsto en el art. 10, pero en este caso la parte que se configura como grupo es el empleador. Pudiendo ser razonable aplicar por analogía las consecuencias que se derivan de considerar empleador a una comunidad de bienes, pero en todo caso parece conveniente configurar un mecanismo de responsabilidad solidaria, esta eventual responsabilidad decae cuando alguno de los componentes del grupo pueda probar que realmente no ha participado en la celebración del contrato, ni se ha beneficiado de la actividad.

### 2.2.1. Exclusiones referidas a la figura del empleador

Afectan directamente a la naturaleza del tipo de empleador la exclusión de las relaciones concertadas por personas jurídicas, aquellas establecidas a través de empresas de trabajo temporal o las contrataciones de cuidadores profesionales por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con lo establecido con la Ley 32/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia<sup>305</sup>. Se advierte en las tres exclusiones referidas una clara decisión normativa motivada, dirigida a la exclusión del campo de aplicación de la norma de aquellas contrataciones que no sean concertadas por una persona física, un particular.

Las relaciones concertadas con personas jurídicas, de carácter civil o mercantil se regularán por la normativa común<sup>306</sup>, pasando asimismo al alta en el Régimen General<sup>307</sup>. Sin embargo, a pesar de que la contratación del trabajador pueda formalmente ser concertada por una mercantil, articulando por ello un contrato común, cuando su finalidad es la prestación exclusiva de servicios para un hogar familiar debe entenderse en todo caso que se trata de un contrato simulado<sup>308</sup>. Como también cuando se hace un uso indebido del patrimonio social de la empresa, cuando la misma se integra por los propios miembros del hogar familiar, beneficiarios de la prestación<sup>309</sup>.

---

<sup>305</sup> El RD 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

<sup>306</sup> En relación a la contratación por empresas puede consultarse el trabajo de KAHALE CARRILLO, D. T.: "La regulación de la prestación de servicios domésticos a través de las empresas", Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 10, 2013 que aborda aquellas contrataciones que estando excluidas del ámbito de aplicación del RD 1620/2011, quedando sometida la contratación a la normativa común.

<sup>307</sup> Art 250.1 TRLGSS y DA 17ª Ley 27/2011 *"Las tareas domésticas prestadas por trabajadores no contratados directamente por los titulares del hogar familiar sino al servicio de empresas, ya sean personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, determinarán el alta de tales trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de esas empresas"*.

<sup>308</sup> STSJ de Madrid de 23 de marzo de 2004 (Rec. 5822/2003), refleja el supuesto de una trabajadora, contratada por una mercantil, que desarrolla su actividad de forma exclusiva en un domicilio particular de un trabajador vinculado a dicha empresa. Debido a la disolución del vínculo conyugal la trabajadora recibe notificación de la empresa indicando su baja laboral. El juzgador califica la relación laboral como especial y no común, entendiendo el contrato común concertado como simulado. El vínculo existió entre la actora y el matrimonio codemandado, y que con la mercantil ningún nexo real se dio, y sí tan sólo una apariencia formal a efectos administrativos.

<sup>309</sup> STSJ de Cataluña de 17 de abril de 2008 (Rec. 1279/2008) *"El salario de la trabajadora ha sido abonado durante la vigencia de la relación por cuenta de la empresa Novalia S.A., pero se trata de un"*

Según el art. 35 CC son personas jurídicas las corporaciones, asociaciones y fundaciones de interés público reconocidas por la ley. Su personalidad empieza desde el instante mismo en que, con arreglo a derecho, hubiesen quedado válidamente constituidas. En el caso de las asociaciones, y según lo dispuesto en el art 2 Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación, el acuerdo de constitución, que incluirá la aprobación de los Estatutos, habrá de formalizarse mediante acta fundacional, en documento público o privado. Con el otorgamiento del acta adquirirá la asociación su personalidad jurídica y la plena capacidad de obrar, sin perjuicio de la necesidad de su inscripción.

La opción legislativa dirigida a la exclusión de aquellas entidades con personalidad jurídica, podría ser relacionada con la finalidad no lucrativa como una nota característica de la relación. No obstante, dicho criterio no se sustentaría en el caso de aquellas exclusiones de entidades que, a pesar de poseer personalidad jurídica, no cuenten con un afán de ánimo de lucro, como por ejemplo en el caso de una congregación religiosa<sup>310</sup>. Entiendo que se trata de una opción acertada, pues el servicio no es prestado en beneficio de un hogar familiar, sino sirviendo los fines de otro tipo de organización.

La razón de la exclusión de las personas jurídicas responde en esencia, a una falta de concurrencia de los elementos del tipo contractual especial, es decir, la singular forma de organizar y dirigir el trabajo doméstico que caracteriza el contrato especial. En este sentido *“la legislación española, partiendo de la realidad de que la especialidad de esta relación tiene su razón de ser en el carácter estrictamente personalista, familiar e íntimo de la misma, elimina de entrada cualquier calificación de esta naturaleza cuando la relación no es entre personas físicas, cual se recoge en su art. 2.1.a) al*

---

*hecho que por sí solo carece de relevancia, pues siendo los codemandados miembros de su órgano de administración, y a todas luces la empresa propiedad de la familia, tal circunstancia no demuestra más que un uso formalmente indebido del patrimonio social que los codemandados parece que utilizan como propio, pero no que Novalia sea la empleadora de la actora”.*

<sup>310</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “Curso...”, *ob. cit.*, pág. 633, señala que *“resulta irrelevante que esa persona jurídica persiga ánimo de lucro. Así una persona jurídica o una residencia de ancianos deberá, normalmente, concertar relaciones laborales comunes con sus empleados”*. En el mismo sentido SALA FRANCO, T.: “La relación...”, *ob. cit.*, puntualiza como ello ha supuesto un cambio de rumbo si se atiende a la jurisprudencia previa a la entrada en vigor del RD 1424/1985, en estos supuestos, consideraba relación no laboral, excluyéndola de la jurisdicción social. En este sentido la STCT de 20 de noviembre 1984 referida a la actividad de una cocinera de una residencia de la Compañía de Jesús, en base a la finalidad no lucrativa de la actividad.

*excluir expresamente de esta especial regulación ...por cuanto parte de la base de que una persona jurídica no es titular de un hogar familiar susceptible de contratar este tipo de servicios cual exige el art. 1.2 del mismo Real Decreto cuando califica de relación de esta naturaleza la que conciertan el titular (del hogar familiar), como empleador y la persona que...presta servicios en el ámbito del hogar familiar”<sup>311</sup>.*

Respecto a las contrataciones realizadas por una empresa de trabajo temporal, la introducción de forma expresa de dicha exclusión obedece a los cambios legislativos, pues la normativa reguladora de las mismas es posterior al RD 1424/1985. Realmente la propia exclusión de las personas jurídicas, vendría a determinar la imposibilidad de formalizar esta relación laboral especial con una mercantil. No obstante, se ha justificado su exclusión, además, por el hecho de pasar de una relación bilateral a triangular.

Se excluyen, por último, aquellas contrataciones de cuidadores profesionales para atender a las personas dependientes concertadas por instituciones públicas o por entidades privadas. El artículo 2.1.c) RD establece que *“no están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial 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”*. Su exclusión, al igual que en los restantes casos analizados, queda justificada en la inexistencia de una contratación directa por un particular, pues el cuidador profesional es contratado por una institución pública o entidad privada que difiere del particular que recibe los servicios.

### **2.2.2. Otras exclusiones referidas por la norma**

Se agrupan en este apartado aquellas exclusiones que responden a la inexistencia de los elementos propios de la relación laboral, por falta de alguno de los presupuestos configuradores de la naturaleza jurídico-laboral, como la retribución, la dependencia o la ajenidad<sup>312</sup>. En esta línea también se observa en el Convenio 189 de la OIT la

---

<sup>311</sup> STS de 21 de octubre de 2008 (Rec. 4143/2007).

<sup>312</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 139 señala que más allá de una voluntad pedagógica, lo cierto es que esta reiteración resulta innecesaria al tratarse de exclusiones declarativas: no es que excedan del ámbito de aplicación de la relación laboral especial, sino que carecen de una o más notas de laboralidad, y permanecen extramuros del Derecho del Trabajo.

exclusión de aquellos trabajos realizados *“de forma ocasional o esporádica que no constituyan una ocupación profesional”*.

### **2.2.2.1. Cuidadores no profesionales**

El art. 2.1.c) excluye 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. Quedaron además excluidos del REEH, contando con un sistema de aseguramiento propio articulado mediante el RD 615/2007. Si bien, el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, establece que desde el 15 de julio de 2012 el Convenio Especial de Cuidadores no profesionales en situación de dependencia con la seguridad social tiene carácter voluntario<sup>313</sup>.

El art. 2.5 de la Ley de Dependencia define como cuidados no profesionales *“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”*. En este caso, la exclusión atiende a la característica de la persona que proporciona los cuidados, que normalmente es un familiar. Si bien, entre las prestaciones de atención a la dependencia el art. 14.4 de dicha ley establece que el beneficiario podrá, excepcionalmente, recibir una prestación económica para ser atendido por cuidadores no profesionales. Estas prestaciones económicas se regulan en el art. 18 que hace referencia a los cuidados en el entorno familiar y apoyo a los cuidadores no profesionales. El RD 615/2007 señalaba quienes podían asumir esta condición de cuidadores de las personas en situación de dependencia, cónyuges y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el tercer grado de parentesco y excepcionalmente a personas del entorno del dependiente. En el caso de la realización de la prestación por una *“persona del entorno”* del dependiente, se contempla como

---

<sup>313</sup> Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia. «BOE» Núm. 114, de 12 de mayo. El convenio especial regulado en el presente Real Decreto 615/2007, tendrá, para los cuidadores no profesionales, carácter voluntario y podrá ser suscrito entre el cuidador no profesional y la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme establece la disposición adicional octava de R.D.-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

una vía excepcional, pues ciertamente puede plantear dudas en relación a la necesaria laboralidad de dichas relaciones.

#### **2.2.2.2. Relaciones laborales concertadas entre familiares**

En remisión a lo dispuesto en la normativa común el art. 2.1.e) RD 1620/2011 se excluyen las relaciones laborales 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) ET. Dicho precepto considera familiares, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

El fundamento de la exclusión del trabajo familiar responde a la falta del requisito de la ajenidad. En relación a esta cuestión cabría señalar que aquellas iniciativas enmarcadas en el estudio del reconocimiento de la labor del ama de casa por la realización de un trabajo doméstico no remunerado y su cuantificación económica<sup>314</sup>, plantean una búsqueda de su posible encaje dentro del ordenamiento jurídico. Con carácter previo a la entrada en vigor del RD 1620/2011, se aducía que la relación laboral especial podría ser una posible vía para su inclusión. Pero en puridad, y aún en el caso de existir una voluntad de dar a esta actividad un encaje económico y jurídico dentro del ámbito laboral, la doctrina ha entendido que las notas de ajenidad y dependencia impiden calificar como trabajo por cuenta ajena el que realiza el ama de casa. Llegando a la conclusión del imposible encaje dentro de una pareja de las notas laborales de ajenidad y dependencia; es decir, que no cabe la prestación de servicios en concepto de trabajador en y para su propio hogar familiar<sup>315</sup>.

---

<sup>314</sup> Previamente a la publicación del RD 1620/2011 por la doctrina planteaba el servicio doméstico como posible vía para el reconocimiento del trabajo del ama de casa. En este sentido señala GARCÍA VIÑA, J.: “¿Cómo ...?, *ob. cit.*, pág. 71 “*Es evidente que la nueva regulación excluye totalmente a los familiares. Si se quiere dar algún tipo de protección a las amas de casa, el cambio de régimen puede ser una buena oportunidad*”.

<sup>315</sup> En torno a estas cuestiones *Vid.* ALONSO RODRÍGUEZ, E., SERRANO ARGUESO, M. y TOMÁS MARTÍNEZ, E.: “Consideraciones jurídicas en torno al trabajo en el hogar (un estudio laboral, civil y fiscal)”, *Diario La Ley*, núm. 5, 2003.

### **2.2.2.3. Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad**

La exclusión de los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, en sintonía con el art. 3.d) ET, estriba en que el trabajo no se realiza a cambio de una remuneración. Parece que el legislador ha pretendido dar un mayor protagonismo a esta exclusión, que cabría entender aplicable por remisión a la norma común, debido a que el especial vínculo de confianza existente en esta actividad puede tender a favorecer la inclusión de relaciones personales en las que no se observan las notas de laboralidad.

En este sentido, no se aprecia la existencia de relación laboral especial en el caso de existir una convivencia, durante un indeterminado periodo de tiempo, referida a una persona que habitaba el domicilio, disponiendo de sus llaves, por cuanto se trataba de una relación de amistad, propiciada por los servicios de asistencia prestados en el pasado a su fallecida esposa<sup>316</sup>. Tampoco cabe entender existente la relación laboral especial debida a una ocupación de un inmueble, por mera tolerancia de la titular del mismo<sup>317</sup>. Por último, tampoco debe entenderse ante una prestación personal iniciada en virtud de la relación personal por la que se asume participar del cuidado y acompañamiento de otra persona, a sabiendas de que no existía contraprestación retributiva, sin que, el hecho de que en consideración a tal conducta, la demandada decidiera hacerla beneficiaria en su herencia testamentaria, pueda desnaturalizar el origen y contenido de la relación<sup>318</sup>.

### **2.2.2.4. Relaciones de colaboración y convivencia**

La exclusión de las relaciones de colaboración y convivencia se establece en el art. 2.2 RD 1620/2011 que señala que 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, siempre y cuando éstos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

---

<sup>316</sup> STSJ de Cataluña de 29 de junio de 1998 (AS 1998/6427).

<sup>317</sup> STSJ de Andalucía, Málaga, de 31 de diciembre de 1993 (AS 1993/5172).

<sup>318</sup> En el mismo sentido STSJ de la Comunidad Valenciana de 7 de febrero de 2012 (Rec. 3373/2011).

Se excluye en este apartado cualquier relación basada en la colaboración y convivencia personal, cuya naturaleza no sea laboral, de las que se ejemplifica, aunque no taxativamente, las denominadas a la par<sup>319</sup>.

En relación a aquellas relaciones de colaboración y convivencia, podrían por ejemplo entrar a valorarse por esta vía aquellas relaciones de convivencia familiar, donde la prestación es realizada entre familiares cuyo grado supere el establecido por la exclusión del art. 2.1.e) RD 1620/2011 pero cuya naturaleza no fuera laboral. Cabría incluir en estos casos, aquellas situaciones de convivencia derivadas de los programas de convivencia intergeneracional dirigidos a personas mayores que viven solas y acogen a jóvenes universitarios que conviven de forma gratuita en el hogar, comprometiéndose a compartir unos tiempos acordados y a realizar actividades conjuntas. También aquellas situaciones de convivencia en las que no se dé el presupuesto de la remuneración. Así, se desestima la existencia una relación laboral especial, en cuanto a la cesión de una habitación a cambio del mantenimiento de la casa, sin percibir contraprestación económica alguna diferente a aquella destinada a sufragar los gastos de la vivienda, ya que no se acredita constatación, entre otras circunstancias, de la remunerabilidad<sup>320</sup>. No obstante, debido a la incidencia del salario en especie en esta relación laboral especial, es difusa la línea divisoria entre la relación contractual laboral y la colaboración a título amistoso, benévolo o de buena vecindad a fin de descartar la laboralidad de la relación. En este sentido, la percepción en especie, es entendida como una forma de retribución a cambio de trabajo, determinándose la existencia de relación laboral por disfrutar de manutención completa y alojamiento en el domicilio de la demandada a cambio de las tareas en el hogar<sup>321</sup>.

Pueden surgir dificultades de deslinde respecto de los negocios jurídicos derivados del contrato de alimentos y el contrato en precario. El contrato de alimentos (art. 1.791

---

<sup>319</sup> CUEVA PUENTE, C.: *La relación laboral especial de los empleados de hogar*, Valladolid (Lex Nova), 2005, pág. 140, RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 7.

<sup>320</sup> STSJ de Cataluña de 10 de febrero de 2003 (Rec. 3607/2002).

<sup>321</sup> STSJ de Cataluña de 15 de febrero de 2011 (Rec. 6769/2011) "*Las prestaciones en especie son una forma de retribución, reconocida en el art.6.2 RD 1424/85... Por tanto, ha quedado probada la retribución a cambio de trabajo, por lo que la cuantía concreta de dicha remuneración, en cuanto exceda del SMI, (art.6.1 RD 1424/85), será una cuestión que habrá de discutirse partiendo de la existencia de relación laboral, incumbiéndole la prueba del salario por encima del SMI, cuando no hay pacto alguno acreditado, o de lo expresamente pactado a la trabajadora, que no la logró en la instancia, por lo que se presume que la misma es el SMI (art.6.1 RD 1424/85)*".



CC), es un negocio jurídico por el que una de las partes se obliga a proporcionar vivienda, manutención y asistencia de todo tipo a otra persona durante su vida, a cambio de la transmisión de un capital en cualquier clase de bienes y derechos. Si bien, para encontrarnos ante un contrato de alimentos, debe constar una transmisión de capital<sup>322</sup>. En este sentido, se determina la existencia de una relación laboral especial, habiendo las partes acordado el pago mediante la cesión de una propiedad, al existir las notas propias de la laboralidad, dependencia, ajenidad y retribución, independientemente de que las partes pretendieran cubrir el pago mediante la cesión de una propiedad<sup>323</sup>. En relación a un supuesto basado en la existencia de un contrato en precario a fin de cuidado de unas instalaciones se desestima la existencia de relación laboral especial al no encontrarse las notas de laboralidad de la misma, habiendo pactado entre las partes un contrato de precario acordando el uso de una habitación con derecho a cocina a cambio de guarda y cuidado de una finca con la diligencia de un buen padre de familia<sup>324</sup>.

En referencia a la ejemplificada exclusión de las relaciones *au pair*, ésta ha sido muy cuestionada por la doctrina, pues se ha venido con ella a excluir del ámbito del derecho del trabajo a esta categoría de trabajadores a través de la relación laboral especial<sup>325</sup>. Se trata además de una categoría ciertamente peligrosa, por cuanto puede enmascarar la verdadera prestación de una actividad laboral. En este sentido, la OIT relaciona una

---

<sup>322</sup> STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 19 de junio de 2006 (Rec. 971/2006) “...argumentándose en esencia que la relación jurídica que liga a las dos demandadas no es laboral sino civil resultante de un contrato de alimentos, argumentación que no puede ser compartida; en efecto el contrato de alimentos a que se refiere el artículo 1.791 del Código Civil es un negocio jurídico intervivos en virtud del cual una de las partes, que es el deudor de los alimentos, se obliga a proporcionar vivienda, manutención y asistencia de todo tipo a una persona durante su vida, que es el alimentista o acreedor de los alimentos, a cambio de la transmisión de un capital de cualquier clase en bienes o derechos; pues bien no consta que haya existido transmisión alguna de capital de la recurrente”.

<sup>323</sup> STSJ de Galicia de 28 de enero de 2015 (Rec. 1866/2013).

<sup>324</sup> STSJ de Cataluña de 20 de marzo de 2013 (Rec. 2097/2012).

<sup>325</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 156 señala que “Ésta ha sido, sin duda, una de las exclusiones más criticadas por la doctrina por considerar que además de desacertada resulta estimuladora del fraude a la Ley y excede de la delegación puesta a disposición del Gobierno para regular la relación especial del hogar familiar, ya que lo que en verdad lleva a cabo aquella norma, al definir estas relaciones de colaboración y convivencia denominadas a la par, es su deslaboralización, incrementando, seguramente de forma ilegal, los supuestos de exclusión del art. 1.3 ET, puesto que no siempre estas actividades coincidirán con los trabajos denominados trabajos amistosos, benévolos y de buena vecindad”.

menor proporción de contrataciones de personal doméstico en el Reino Unido debida a la incidencia del incremento del trabajo *au pair*<sup>326</sup>.

Su exclusión se justifica desde el criterio finalista de la norma, pues no se trata exclusivamente de atender a las necesidades del hogar familiar<sup>327</sup>. Difiere de la causa del contrato laboral referida al intercambio de trabajo por salario. Su fundamento queda justificado en una falta de las notas propias de laboralidad, como es la ajenidad en la prestación de servicios, la existencia de una retribución, y la actuación dentro del ámbito organizativo y directivo del empleador, pues *“supone la existencia de una convivencia familiar, asumiendo el conviviente la obligación de cuidar a los niños, enseñarles idiomas e incluso alguno de los servicios a que se refiere el artículo 1.4º del Real Decreto 1424/1985, pero que han de tener carácter marginal y por ello su actividad lógicamente ha de ser esporádica, y a cambio de esas actividades, recibe alimentación, alojamiento o compensaciones de gastos, pero estas prestaciones no tienen carácter salarial y no supone por ello una contraprestación a sus servicios o actividades en el seno de la familia con quien convive”*<sup>328</sup>.

Esta actividad se enmarca además en un contexto formativo en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Según su art. 33.5 la realización de trabajo en una familia para compensar la estancia y mantenimiento en la misma, mientras se mejoran los conocimientos lingüísticos o profesionales, se regularán de acuerdo con los acuerdos internacionales sobre colocación *au pair*. En concreto, el Acuerdo Europeo de 24 de noviembre de 1969 sobre la colocación *au pair*<sup>329</sup>, regula esta singular actividad que *“constituye una categoría especial que no es la de estudiante ni la de trabajador pero que participa a la vez de ambas”*.

Es posible observar que el Acuerdo y el RD 1620/2011 difieren en cuanto a la definición de trabajo *au pair*. El art. 2 del Acuerdo Europeo, define este tipo de relaciones como *“la acogida temporal, en una familia y a cambio de determinados*

---

<sup>326</sup> ABRANTES, M.: “Trabajadores...”, *ob. cit.*

<sup>327</sup> GARRIDO PÉREZ, E.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 233, en relación a las exclusiones “a la par”, donde se entiende la falta de voluntad de prestar servicios estrictamente domésticos.

<sup>328</sup> STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 22 de mayo de 2000 (Rec. 564/2000).

<sup>329</sup> Instrumento de ratificación del Acuerdo Europeo sobre la Colocación “*Au Pair*”, hecho en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1969, «BOE» Núm. 214, de 6 de septiembre de 1988.

*servicios, de jóvenes de países extranjeros que desean mejorar sus conocimientos lingüísticos y tal vez profesionales, así como su cultura general, adquiriendo un mejor conocimiento del país en el que son acogidos*". Por su parte, el RD 1620/2011 simplemente habla actividades *"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"*. Debido a que el RD 1620/2011 no establece una clara remisión al Acuerdo Europeo, se plantea incluso la existencia de dos regímenes jurídicos diferenciados<sup>330</sup>.

El Acuerdo además contiene criterios objetivos que permiten una mayor determinación del concepto de la actividad *au pair*. En este sentido, se señala que se trataría de personas extranjeras y jóvenes, que *"no puede tener una edad inferior a los diecisiete años ni superior a los treinta"*<sup>331</sup>. Aunque este criterio no debe ser considerado como un criterio definitivo, ya que el Convenio relativiza la exigencia al permitir *"en determinados casos y cuando las circunstancias lo justifiquen"* se pueden conceder excepciones al límite de edad. Su doble naturaleza, hace que los límites entre ambas categorías sean difusos, especialmente al amparo de la actual regulación del RD 1620/2011, que fija como criterio de deslinde el de la marginalidad de los servicios<sup>332</sup>. Pues cuando se atiende al tipo de prestación de servicios a realizar por el trabajador en esencia puede ser la misma que la prestada por un trabajador doméstico<sup>333</sup>. Tampoco el criterio de la remuneración puede ser clarificador, pues conforme señala el Acuerdo en este tipo de relaciones es posible estipular el recibo de *"una cantidad determinada en concepto de dinero de bolsillo"* (art. 8.4). Si éste no es marginal no queda excluido de la relación especial, aunque solo se retribuya con algo más que alojamiento, comida o simples compensaciones de gastos, el pago así realizado únicamente es un indicio de la

---

<sup>330</sup> CUEVA PUENTE, C.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 147 *"De modo que, como conclusión, en nuestra opinión, son dos los regímenes jurídicos del trabajo a la par en nuestro país: uno el de la persona colocada «au pair», cuyo estatuto determina el Acuerdo de Estrasburgo de 24 de noviembre de 1969, y otro- en principio civil, a salvo de la destrucción de la presunción de no laboralidad que pesa sobre él"*.

<sup>331</sup> En este sentido se pronuncia la STSJ de Castilla y León de 18 de febrero de 1999 (Rec. 900/98).

<sup>332</sup> CUEVA PUENTE, C.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 138 califica el precepto de confuso y desafortunado capaz de suscitar serios problemas jurídicos.

<sup>333</sup> QUESADA SEGURA, R.: "La distinción...", *ob. cit.*, pág. 3, afirma que *"el demostrar que se está ante una relación de trabajo doméstico y no ante una prestación de servicios «au pair», puede ser en la práctica una misión imposible. Y esto, porque los mismos elementos que sirven para definir la relación «au pair», son los utilizados para determinar la existencia de la relación de servicio del hogar familiar. Coexisten la nota de convivencia familiar, el tipo de prestación y la existencia de contraprestación económica"*.

marginalidad del servicio<sup>334</sup>. La norma por otra parte, establece la presunción de la naturaleza laboral de los servicios prestados, excluyendo las situaciones en las que realmente nos encontramos ante un verdadero contrato de trabajo. Por lo que, únicamente se incluirán cuando estos trabajos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos. Esta marginalidad podría derivarse por ejemplo de un elemento señalado en el Acuerdo que cifra una cantidad de cinco horas para admitir la marginalidad de la tarea doméstica. En este sentido, el RD 1620/2011 debería concretar que se entiende por servicios de carácter marginal, tanto en su naturaleza como en su cantidad, así como la cuantía de la compensación económica que se considera por la propia relación.

Debido a la importancia de trabajadores extranjeros en el servicio doméstico, diversas resoluciones han venido a abordar esta cuestión y tras el examen riguroso de los hechos, se ha venido a establecer en la mayoría de los casos la inexistencia de una relación *au pair*. En esencia, en ninguno de ellos, se evidenciaba esta naturaleza mixta de estudiante y trabajador, ni se procede a valorar la marginalidad de la prestación doméstica<sup>335</sup>. Si bien, se ha entendido la existencia de una relación *au pair* en el caso de una joven española que se desplazada a un país extranjero para el cuidado de unos menores, recibiendo además formación en el país de destino<sup>336</sup>.

#### **2.2.2.5. Servicios domésticos junto con otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador**

Se excluyen, de la relación laboral especial, aquellas prestaciones de servicio que, constituyan la prestación de un servicio ajeno al hogar familiar, aun cuando se realizan para un mismo empleador, junto a la realización de actividades domésticas desarrolladas en el marco de la relación laboral especial, salvo que se acredite que la realización del servicio no doméstico tiene carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico. En este sentido, el art. 2.3 RD 1620/2011 establece que “se

---

<sup>334</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 7.

<sup>335</sup> Se desestima la existencia de relación laboral especial en caso de interna que cuida de un anciano con demencia por la STSJ de Asturias de 30 de diciembre de 2012 (Rec. 2853/2011). En relación a una empleada doméstica extranjera, que contaba con titulación universitaria, se estima la existencia de relación laboral especial en la STSJ de Andalucía, Sevilla, de 17 de enero de 2013 (Rec. 776/2012). También por la STSJ Castilla y León, Valladolid, de 22 de mayo de 2000 (Rec. 564/2000).

<sup>336</sup> Estima en el supuesto de una nacional que acude a Nueva York a cuidar unos niños y recibir clases la STSJ de Madrid de 25 de marzo de 1993 (AS 1993/1454).

*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”.*

La complejidad del tema es evidente, dadas las diferentes respuestas por los diversos ordenamientos de distintos países en el supuesto recogido por la norma<sup>337</sup>. En nuestro ordenamiento, se establece la presunción de 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, salvo prueba en contra que acredite que la relación de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.

Se trata de una concreta previsión que se introduce por el RD 1424/1985 (art. 2.1.d), y supuso en su día un giro respecto a la jurisprudencia anterior, que venía admitiendo la existencia en estos casos de una doble relación, una laboral común y otra, la doméstica, excluida hasta ahora, pero generalmente en función de que la segunda actividad se realizaba en lugar o edificio, distinto del hogar. Así, en el caso de empleada de hogar en domicilio particular de médico que realiza las tareas de limpieza en una consulta situada en otro local, aprecia una doble relación jurídica, aunque habla ya de prevalencia y

---

<sup>337</sup> Así en Argentina *“No se considerarán personal de casas particulares y, en consecuencia, quedarán excluidas del régimen especial: f) Las personas que además de realizar tareas de índole domésticas deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; supuesto en el cual se presume la existencia de una única relación laboral ajena al régimen regulado por esta ley (art. 3.f Ley 26.844)*. En el caso de Austria se excluye del ámbito de aplicación de la norma las relaciones de trabajo de los empleados que, además de los servicios domésticos presten, con regularidad, aunque en un grado menor, la prestación de servicios para una actividad del empleador para un fin comercial, agrícola, forestal o para otros fines de lucro y donde la relación de trabajo de este servicio ya este regulada por una ley especial en virtud de la legislación del trabajo. En El Salvador *“La prestación esporádica de servicios de índole distinta a la expresada en el inciso anterior, no será suficiente para que el trabajador deje de ser considerado doméstico”*. En Venezuela, la anterior normativa contenía la siguiente previsión, que se encuentra derogada junto a las demás previsiones del trabajo doméstico *“Si el trabajador contratado como doméstico labora indistintamente en el hogar del patrono y en la empresa, establecimiento, explotación o faena que éste administra, será considerado como trabajador de la empresa”*.

atracción de la relación laboral común sobre la especial<sup>338</sup>. El replanteamiento de esta presunción, es un tema debatido por la doctrina, entendiendo que ciertamente estaríamos en presencia de una situación de pluriempleo. Así se señala que dicha presunción sólo se explica en una época en la que no se contempla la cotización por horas en el trabajo a tiempo parcial. La doctrina aboga por la idea de entender que se trata de una simple situación de pluriempleo, siendo más razonable la posibilidad de compatibilizar dos contratos laborales, diferentes, a tiempo parcial, uno especial con el titular del hogar familiar, y otro común con la misma persona física como titular de una empresa o actividad diferente<sup>339</sup>.

En relación a esta cuestión, pudiera ser relevante definir el concepto de “*servicios ajenos al hogar familiar*”. La norma no clarifica si los servicios, deben entenderse en todo caso “objetivamente domésticos”, es decir idénticos o similares a los prestados en el hogar, o incluso cabría interpretar que pudieran ser de distinta naturaleza. A partir de tal distinción, por un sector doctrinal, se apunta que debe entenderse que ambos son de naturaleza doméstica, pues de otra manera nos encontramos ante un régimen de pluriempleo. Por tanto, la presunción jugará si los otros servicios ajenos son también de naturaleza doméstica<sup>340</sup>. En contraposición y en aplicación de la presunción establecida, resulta indiferente el tipo de actividad o servicio prestado, para otro sector doctrinal, pues la norma señala que éstos pueden ser desarrollados “*en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador*”<sup>341</sup>. Sin embargo, considero que el pluriempleo habiendo un mismo empleador, conjugando modalidades contractuales distintas puede dar lugar a cierto grado de complejidad, de ahí el establecimiento de la presunción,

---

<sup>338</sup> En este sentido RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 7.

<sup>339</sup> PALOMINO SAURINA, P.: “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, *Revista de Información Laboral* Núm. 5, 2012, pág. 25. afirma que “*esta exclusión es muy discutible ya que describe un supuesto de pluriempleo que, como tal, debería dar lugar a dos relaciones laborales distintas a tiempo parcial en lugar de a una sola*”. En la misma línea LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Los trabajadores...”, *ob. cit.*, pág. 22 afirman el necesario replanteamiento de esta presunción, que sólo se explica en una época en la que no se contempla la cotización por horas en el trabajo a tiempo parcial. Abogan por la idea de entender que se trata de una simple situación de pluriempleo, siendo más razonable la posibilidad de crear dos contratos laborales, diferentes, a tiempo parcial, uno especial con el titular del hogar familiar, y otro común con la misma persona física como titular de una empresa o actividad diferente”. MIÑARRO YANINI, M.: “La nueva... (I)”, *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2012, pág. 26 quien observa “*una clara situación de pluriempleo, que debería haber sido corregida por la norma de 2011*”.

<sup>340</sup> SALA FRANCO, T.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 15

<sup>341</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “La nueva... (I)”, *ob. cit.*, pág. 26.

referida a que los servicios no domésticos deben tener un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.

La norma hace referencia a la realización de actividades para un mismo empleador que sean desarrolladas “*en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador*”, lo que no implicaría la aplicación de esta previsión de realizarse la actividad comercial o profesional cuando la misma se encuentra participada por el titular familiar unto a otras personas<sup>342</sup>. En estos casos, entiendo que la prestación del servicio ajeno al servicio doméstico debe ser considerada como común, por cuanto en estos casos no nos encontramos ante el mismo titular.

Determinadas actividades profesionales pueden ser relativamente proclives a la existencia de la dedicación a actividades del empleador, tales como clínicas<sup>343</sup>, despachos de profesionales liberales, abogados, arquitectos, dentistas o psicólogos. Otras veces se han reflejado en las distintas resoluciones judiciales situaciones más dispares entre las que podría distinguirse aquellos casos en los existe una explotación comercial del empleador que se encuentra ubicada físicamente en el mismo emplazamiento que el propio hogar familiar<sup>344</sup>, de aquellas situaciones donde el trabajador se desplaza a otro centro de trabajo del empleador<sup>345</sup>.

---

<sup>342</sup> Como se observa en el supuesto de hecho de la ST Juzgado de lo Social de San Sebastián de 19 de julio de 2013 (AS 2013/2963) “*De un examen de la prueba practicada en el acto de la vista oral, resulta que el actor venía prestando sus servicios no solo en el hogar familiar del matrimonio Domingo Concepción, sino para las empresas en las que el Sr. Domingo tiene participaciones, es decir en las empresas "Convertia de Obras y Reformas, S.L." y "Tentación Sol y Sombra, S.L."*.”

<sup>343</sup> Así la STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 1992 (AS 1992/785), donde la trabajadora presta sus servicios al demandado, odontólogo, tanto en su hogar familiar, como en la limpieza de su consulta, ubicada en el mismo edificio, pero en otra planta y separado de aquél y la TCT de 2 de marzo de 1988 (AS 1988/2180) referido a limpieza de consultorio en el ámbito especial de la propia vivienda. También la STSJ de la Comunidad Valenciana de 19 de diciembre de 2007 (Rec. 3651/2006) donde la trabajadora realizaba la limpieza de la vivienda y clínica dental que el empleador poseía en el mismo edificio.

<sup>344</sup> La STSJ del País Vasco de 4 de noviembre de 2004 (Rec. 2026/2003), en que la familia disponía de una planta de estancias de la vivienda a habitaciones de Agroturismo o la STSJ de Cataluña de 20 de septiembre de 1997 (AS 1997/3600) que refleja un supuesto en el que el restaurante se ubicaba en el salón de la vivienda.

<sup>345</sup> STSJ de Madrid de 9 de abril de 1992 (AS 1992/2160) donde la trabajadora realiza funciones como empleada de hogar y de limpieza en oficinas del empresario, la STSJ de Islas Baleares de 21 de marzo de 2003 (JUR 2013/220637) en relación a trabajadora que realizaba ocasionalmente también tareas de limpieza de oficinas y escaparate de un taller o la STSJ Castilla-La Mancha de 15 de noviembre de 2012 (Rec. 1271/2012) que refleja el supuesto de hecho en el que la trabajadora se desplazaba a la confitería del titular del hogar a retirar o devolver las llaves del hogar, realizando también alguna tarea puntal de apoyo o limpieza en la misma.

También han tenido relevancia en la jurisprudencia el análisis de las circunstancias concurrentes en torno a la contratación de trabajadores domésticos que prestan servicios en embajadas. La problemática en este caso, se centra en determinar si los servicios que se realizan por el trabajador doméstico, son en beneficio particular del embajador y su familia o de la propia embajada<sup>346</sup>. Existen sobre este tema distintos pronunciamientos al respecto<sup>347</sup>. La naturaleza jurídica de la relación que unía a una empleada de hogar con una Embajada, es objeto de análisis a fin de determinar la aceptación del desistimiento como causa justificativa de la extinción. Si bien, se determina la existencia de una relación común cuanto la trabajadora no se limitaba a realizar trabajos domésticos, es decir, trabajos al servicio del hogar familiar cual constituye exigencia básica para obtener esta calificación, sino que compatibilizaba trabajos de aquella naturaleza junto con otros trabajos o servicios, como se afirma en el hecho probado segundo de la sentencia tales como “*la atención de comidas y actos oficiales*”. Además se hace hincapié en que el Convenio de Viena sobre relaciones diplomáticas de 1961<sup>348</sup> distingue claramente en su art. 1 entre miembros de la misión diplomática en los que incluye los miembros del servicio doméstico de la misma, y los criados particulares que es “*toda persona al servicio doméstico de un miembro de la misión*”, estableciendo la diferencia entre una categoría u otra en función de quién es el que abona sus retribuciones, de donde se llegaría a la misma conclusión a la que lleva nuestra legislación interna, y que no es otra que la de señalar que la actora es “*persona al servicio de la misión*” pero no “*criado particular*” o trabajador al servicio personal del empleador<sup>349</sup>.

La presunción *iuris tantum* juega siempre en el ámbito de la normativa laboral a favor de la relación común (art. 8.1 ET). Como se viene afirmando por la jurisprudencia, en tal caso opera la *vis atractiva* de la relación laboral común que

---

<sup>346</sup> En este sentido AYALA DEL PINO, C.: “Relación laboral común o especial de servicio del hogar familiar”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 5, 2003.

<sup>347</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid de 18 de diciembre de 2003 (AS 2003/3485) y STSJ de Madrid de 15 de junio de 2004 (Rec. 1058/2004), que determina que no es relación laboral especial de empleado de hogar la que tiene por objeto la prestación de servicios de limpieza y análogos en una Embajada, aunque también se limpien y asean los aposentos del embajador.

<sup>348</sup> Convenio sobre Relaciones Diplomáticas firmado en Viena el día 18 de abril de 1961. «BOE» Núm. 21, de 24 de enero de 1968.

<sup>349</sup> STS de 21 de octubre de 2008 (Rec. 4143/2007).



absorbe a la especial<sup>350</sup>. En tal sentido, debe existir por tanto una actividad probatoria encaminada a determinar el carácter marginal o esporádico, si bien, el principal problema planteado en este punto es la falta de una definición de dicho concepto, cuando además la norma afirma que los servicios ajenos al hogar pueden ser desarrollados con cualquier periodicidad, lo que de por sí excluiría el carácter esporádico. Se trata de unos conceptos tan poco precisos que puede dar lugar a que a través de esta vía se abra “*un espectacular portillo de escape a la inobservancia de la Ley*”<sup>351</sup>. Ello deja en manos de los Tribunales la ponderación en cada caso concreto de las circunstancias concurrentes, que han atendido a elementos como la proporción de jornada dedicada al mismo o la valoración de los trabajos ajenos<sup>352</sup> o el hecho de que la actividad sea o no desarrollada físicamente en un mismo emplazamiento. La realidad es que la jurisprudencia analizada en contadas ocasiones presume la existencia de una única relación común<sup>353</sup>, y en estos casos, es más frecuente la determinación del carácter marginal de los servicios<sup>354</sup>. Se demanda, a fin de clarificar los límites en la aplicación de la norma, una posible atribución de algunos parámetros objetivos a la hora de definir los términos marginal o esporádico.

En este sentido puede ser muy factible configurar algunos parámetros a la hora de definir los términos “*marginal o esporádico*”, mediante el establecimiento de un criterio cuantitativo sobre el número de horas de la jornada<sup>355</sup>. Pudiera ser en cambio

---

<sup>350</sup> STS de 21 de octubre de 2008 (Rec. 4143/2007).

<sup>351</sup> QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 42.

<sup>352</sup> STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 1992 (AS 1992/785).

<sup>353</sup> STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 1992 (AS 1992/785) o STSJ de la Comunidad Valenciana de 19 de diciembre de 2007 (Rec. 3651/2007).

<sup>354</sup> STSJ del País Vasco de 4 de noviembre de 2004 (Rec. 2026/2003), STSJ de Cataluña de 20 de septiembre de 1997 (AS 1997/3600), STSJ de Islas Baleares de 21 de marzo de 2013 (JUR 2113/220637), STSJ de Castilla-La Mancha de 15 de noviembre de 2012 (Rec. 1271/2012), STCT de 2 de marzo de 1988 (RTCT 1988/2180), STSJ de la Comunidad Valenciana de 19 diciembre de 2007 (Rec. 3651/2007).

<sup>355</sup> QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 43 señala que “*si bien se debería modificar el artículo 2.1.d) del mismo de tal forma que a los criterios difusos de esporadicidad y marginalidad, se establece un límite concreto y claro de la proporción de tiempo que en la jornada habitual el empleado del hogar puede dedicar a la segunda actividad sin que por ello la relación especial pueda pasar a considerarse contrato común de trabajo*” y PLATAFORMA ESTATAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS HOGAR: “Aportaciones...”, *ob. cit.*, pág. 7, que demanda el establecimiento de criterios objetivos como el porcentaje de jornada (se consideran marginales los servicios que no excedan del 15 por cien de la jornada contratada), y la previsión de que el tiempo que se le dedique deba retribuirse como mínimo según el convenio colectivo de la actividad correspondiente.

más controvertida la aplicación de un criterio como el dato geográfico de la mayor o menor cercanía respecto al hogar familiar<sup>356</sup>.

### **2.3. EL OBJETO DEL CONTRATO**

El objeto de esta relación laboral especial se encuentra constituido por “*los servicios o actividades prestados para el hogar familiar*”, en “*cualquiera de las modalidades de tareas doméstica, 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*”; pudiendo adicionarse “*otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos*” (art. 1.4 RD). Se trata, a mi juicio de una concreción de lo dispuesto en el art. 1.2 RD que señala únicamente a la prestación de servicios en el ámbito del hogar familiar al definir la relación laboral especial.

A partir de la delimitación del objeto del contrato, pueden diferenciarse, en relación al mismo, dos cuestiones a analizar. En primer lugar, el criterio finalista mencionado por la norma al señalar que debe tratarse de servicios o actividades prestados para el hogar y, en segundo lugar, la delimitación y extensión de las actividades enumeradas por la norma que enmarcan la extensión del concepto de servicio o actividad doméstica.

#### **2.3.1. LA PRESTACIÓN DE LA ACTIVIDAD PARA UN HOGAR FAMILIAR**

En cuanto al objeto de esta relación laboral según señala el art. 1.4 RD estará constituido por “*los servicios o actividades prestados para el hogar familiar*”. Se ha producido en este punto un cambio de redacción respecto del RD 1424/1985, donde de forma restrictiva se hacía referencia a “*los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan*”. Con ello, se reflejaba la tradicional concepción más restrictiva del objeto del contrato, limitada a la “*casa o morada particular*” (Ley Contrato de Trabajo 1944). Por tanto, el concepto de servicio o actividad doméstica se vinculaba a una prestación doméstica realizada *intra muros*. El cambio de redacción

---

<sup>356</sup> GARRIDO PÉREZ, E.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 235. Dicha autora entiende factible el recurso a un criterio cuantitativo medido sobre el número de horas de trabajo, si bien no entiende admisible medir la marginalidad o el carácter esporádico de los servicios por un dato meramente físico, es decir la mayor o menor cercanía o incluso la integración de la actividad ajena al del hogar familiar en éste último.

extiende el objeto del contrato, pudiendo admitirse la existencia de relación laboral especial cuando la prestación sea realizada fuera del hogar familiar o *extramuros*, siempre que la misma sea realizada en beneficio o *“para el hogar familiar”*. Ello plantea la admisión de una interpretación lógicamente extensiva de la actividad realizada fuera de los límites del hogar y puede incluir también los casos en que el trabajo que se desarrolle fuera del ambiente de vida o de convivencia doméstica, siempre que se trate de trabajos destinados a satisfacer necesidades directas del dador, y no unidos en función o como instrumento de su actividad profesional<sup>357</sup>. El supuesto paradigmático de lo expuesto se ha planteado en materia de encuadramiento en relación a la actividad de cuidado de niños por la trabajadora, en su propia vivienda y no en el hogar familiar<sup>358</sup>. Dicha tendencia ampliadora se reflejaba en alguna resolución que ha venido a señalar que *“el precepto en cuestión...no exige que los servicios se presten materialmente en el hogar familiar...De ahí que tengan adecuado encaje, por ejemplo, los servicios prestados por quien es contratado por el titular del hogar para llevar y recoger del colegio a sus hijos, o para hacer la compra de los bienes de consumo diario...”*<sup>359</sup>.

Si bien, tratándose de una relación laboral especial, no deben establecerse interpretaciones extensivas del objeto del contrato a aquellas actividades realizadas fuera del hogar<sup>360</sup>. A mi juicio, esta ampliación, podría incluso hacer necesario el replanteamiento de aquellas especialidades de la relación laboral especial, que se encuentran justificadas en la proyección del derecho a la intimidad del titular del hogar familiar, por cuanto, en estos casos la actividad es desarrollada fuera del hogar familiar o incluso el centro de trabajo es el hogar del trabajador. Desaparece, por tanto, uno de los motivos que según la EM RD 1620/2011 justifican el carácter especial de la relación.

El Convenio 189 de la OIT también incorpora una interpretación extensiva del objeto del contrato, por cuanto establece que la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos.

---

<sup>357</sup> HERNÁNIZ MARQUEZ, M.: “Aportación...”, *ob. cit.*, pág. 38.

<sup>358</sup> STSJ de Cantabria de 11 de mayo de 2000 (AS 2000/2451).

<sup>359</sup> STSJ del País Vasco de 1 de septiembre de 2004 (Rec. 1303/2004).

<sup>360</sup> RUANO ALBERTOS, S.: *El régimen jurídico de los empleados de hogar*, Barcelona (Atelier), 2013, pág. 49.

Por lo que respecta a la extensión del hogar familiar, la norma no define su contenido. Ya no aparece como lo hacía originariamente circunscrita a la familia estricta como se regulaba en el Código Civil para el caso del criado doméstico destinado al servicio personal de su amo o de la familia. Si bien, parece establecer una distinción entre el ámbito de las tareas domésticas y el ámbito de los cuidados a las que señala *“formando parte del ámbito doméstico o familiar”*. Por otro lado, cabría apuntar la idea de que los integrantes del hogar familiar no serán únicamente los familiares del empleador. En principio, será posible incluir a otros miembros del hogar familiar e incluso invitados. Cabría entonces entender la posibilidad de atención de aquella persona a la que el titular del hogar designe, a pesar de que no son moradores del hogar.

Por último, y por lo que se refiere al concepto de hogar familiar, la evolución de los tiempos ha llevado a una conceptualización más amplia del concepto de morada, admitiendo aquellos asentamientos donde se desarrolla vida privada. En este sentido se ha interpretado por los tribunales, en relación a los servicios prestados por una trabajadora doméstica en una residencia donde el empleador disponía de un derecho de habitación, debe ser considerado un hogar familiar. Se entiende que *“el concepto de vivienda debe atemperarse asimismo a los tiempos actuales en los que han venido surgiendo asentamientos más o menos estables donde se desarrolla la vida privada de una familia, dentro de lo que podríamos denominar hogar y que pueden ser fincas cuyo régimen bien de mantenimiento, de propiedad, de prestación de determinados servicios, etc., puede calificarse de mixto, en tanto que se escapa del concepto tradicional de vivienda. Así nos referimos a los apartahoteles, bungalows, etc., en los que en parte se aplica el régimen del centro (hotelero o de cualquier índole) en que se encuentren y en parte el propio del usuario”*<sup>361</sup>.

En referencia al concepto de hogar existen hipótesis de construcción doctrinal que ejemplifican categorías que trataremos de reflejar, como viviendas de tipo permanente o temporal por motivos de vacaciones, estudio o trabajo<sup>362</sup>. La regulación del precepto permite aceptar un concepto ampliado del lugar de prestación de servicios del trabajador, en el que cabe incluir normalmente dos categorías, domicilio habitual o

---

<sup>361</sup> STSJ del País Vasco de 9 mayo de 2000 (Rec. 2583/1999).

<sup>362</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: *“La relación...”*, *ob. cit.*, pág. 4, señala que específicamente a este supuesto alude la norma al hablar de *“domicilio o lugar de residencia”*.

primera residencia y domicilio secundario o segunda residencia, habitaciones de hotel o residencias, fijas o móviles, o embarcaciones<sup>363</sup>. Es decir, a estos efectos, el domicilio es aquél donde efectivamente reside el receptor de la prestación laboral, sin que necesariamente coincide con el domicilio administrativo; tampoco es necesario que la vivienda este permanentemente habitada. Así, en vista de lo expuesto, entre la doctrina se reivindica una mayor concreción por parte del legislador del concepto de hogar familiar, ante los cambios que en este ámbito se han producido. Sería necesario por tanto la ampliación del concepto, en este sentido se sostiene por la doctrina la posibilidad de incluir explícitamente las residencias de ancianos<sup>364</sup>.

En cuanto a la determinación de los servicios o actividades prestados para el hogar, las modalidades de servicios o actividades de naturaleza doméstica se ejemplifican por el legislador, detallando aquellas actividades que constituyen el objeto de la relación especial del servicio del hogar familiar. La norma hace referencia a “*cualquiera de las modalidades de tareas domésticas*”, por este motivo es destacada la amplitud funcional que potencialmente puede alcanzar el trabajo al servicio del hogar familiar, del que el largo elenco de tareas incorporado sin carácter exhaustivo constituye sólo una muestra, por lo que pueden incluirse otras dirigidas a la satisfacción de las necesidades propias del ámbito doméstico<sup>365</sup>.

### **2.3.2. DETERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS O ACTIVIDADES PRESTADOS PARA EL HOGAR.**

Por lo que respecta a la delimitación de las concretas funciones del trabajador, la inexistencia de negociación colectiva y clasificación profesional, provoca una falta de definición de tareas, funciones o grupos profesionales que permitan acotar los mismos con claridad. Además, son escasas las sentencias que delimitan de forma concreta el ámbito objetivo de las tareas del hogar. En cambio, en relación a la determinación de la naturaleza de la actividad desarrollada por el personal sanitario, en concreto a las tareas

---

<sup>363</sup> STSJ de Castilla y León, Burgos, de 2 de noviembre de 1998 (Rec. 544/1998).

<sup>364</sup> VELA DÍAZ, R.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 37 y GARCÍA VIÑA, J.: “Cómo...”, *ob. cit.*, pág. 73.

<sup>365</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 22 y CUEVA PUENTE, C.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 168. En el mismo sentido GARCÍA NINET, J. I.: “Propuestas...”, *ob. cit.*, pág. 14 afirma que la lista es totalmente abierta, de manera que puede ser ampliada, siempre que se trate de supuestos que guarden algún tipo de relación con las tareas domésticas. Es evidente que la elasticidad del listado quedará restringida por la opinión de los tribunales cuando se den conflictos jurídicos.

realizadas que se señalan como equivalentes a las de una enfermera –aún sin titulación oficial-se afirma que *“los servicios prestados no tienen el carácter de domésticos que se significan, generalmente por su in especificidad, indeterminación y universalidad, frente a la tipicidad y especialización de las misiones que la actora tenía encomendadas y se dejan relatadas y que justifican su elevado sueldo”*<sup>366</sup>. No deja de ser criticable tomar en consideración el salario a fin de dirimir si una tarea debe considerarse o no doméstica. Estas tareas quedarían excluidas del ámbito de aplicación de la relación laboral especial.

La norma también hace referencia a *“la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes”*. Debe entenderse que el cuidado del hogar en su conjunto incluye categorías como las de mayordomos, administradores, caseros o amas de llaves. Seguramente la ocupación más dudosa que puede plantearse en este ámbito es la de los administradores, que habría que mantener incluida siempre que el trabajo se limite a las tareas relativas al gobierno de la casa, sin extensión a la gestión de otros intereses económicos o patrimoniales del empleador<sup>367</sup>. En referencia al cuidado del hogar en alguna de sus partes, haría referencia a servicios como los de cocina, costura, limpieza, etc.<sup>368</sup>

En la enumeración de las tareas propias de esta relación laboral, la norma seguidamente especifica las relativas al *“cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar”*. Se ha modificado la anterior redacción del precepto que se refería a *“los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio”*. Ello constituye una ampliación del ámbito de la prestación de servicios introducida por la nueva regulación. El borrador del RD contenía incluso una referencia más amplia señalando en este apartado *“la atención de la familia o de las personas que forman parte del entorno doméstico o familiar”*. Atendiéndose a la literalidad, el precepto contempla dos tipos de destinatarios de la atención o cuidados, por un lado, los miembros de la familia, pero también, aquellas personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar. Ello permite entenderse que no es necesaria la convivencia de estas personas que forman parte del ámbito doméstico

---

<sup>366</sup> STS de 1 de julio de 1987 (RJ 1987/5052).

<sup>367</sup> LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 3.

<sup>368</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “Curso...”, *ob. cit.*, pág. 633.

o familiar en el hogar del titular familiar<sup>369</sup>, o aún considerando, que no estén unidas por lazos familiares. Si bien, plantea una mayor dificultad a la hora de identificar al empleador.

Dentro del concepto genérico de tareas de cuidado y atención se incluyen, específicamente, las de acompañamiento de personas mayores, la prestación de cuidados y su alimentación<sup>370</sup>. Además, dichas tareas en la práctica suelen venir acompañadas de la realización de tareas domésticas en sentido estricto. Entre los cuidados que vienen a incluirse dentro del marco de actividad, constan tareas propiamente de atención particular, dar la medicación prescrita, tomarle la tensión, levantarlo, darle de comer, acompañarle en sus paseos se producen habitualmente de forma conjunta al desarrollo de las tareas domésticas en sentido estricto. Sin embargo, se han venido habitualmente a excluir del ámbito del objeto del contrato, la realización de tareas técnicas y especializadas de cuidado a las personas. En este sentido, se ha venido a determinar que no tienen el carácter de domésticos, y por tanto no es objeto de esta relación especial, la actividad que consiste en el cuidado de una persona inválida irreversible, concretada en suministrar medicación prescrita por un facultativo, poner inyecciones, tomar la tensión, darle baños y masajes, ayudarla a comer y otras actividades propias de un servicio de enfermera, aunque la trabajadora no contara con tal titulación<sup>371</sup>, no constituye sus funciones el objeto de las tareas que realizan los Empleados del Hogar, ya que los servicios no tienen el carácter de domésticos. Sin embargo, a mi juicio, el cuidado de enfermos, dada la evolución social de esta necesidad no se contempla de forma clara por el precepto. La jurisprudencia ha venido a pronunciarse sobre el tema de los enfermeros; tomando en consideración la existencia o no de titulación y el grado de implicación en el resto de tareas domésticas a efectos de calificar la relación. Se ha calificado de relación de servicio doméstico al trabajo consistente en auxiliar a una persona enferma o incapacitada para desarrollar las tareas

---

<sup>369</sup> ROJO TORRECILLA, E.: "Primera...", *ob. cit.*, pág. 2 "Una interpretación integradora del texto con el restante contenido de la norma lleva a pensar que no será necesario que se conviva en el hogar familiar para prestar servicios o cuidados de atención personal".

<sup>370</sup> STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 19 de junio de 2006 (Rec. 971/2006).

<sup>371</sup> STSJ de Canarias de 17 de marzo de 2003 (Rec. 655/2002).

esenciales (higiene personal, manutención, desplazamiento), siempre que dichas labores no consistan en trabajos técnicos ya que entonces quedan excluidos<sup>372</sup>.

Por último, se establece en el art. 1.4 RD la inclusión de “*otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos*”. Así, el precepto finaliza con una enumeración de actividades que para el caso de ser desarrolladas formando parte del conjunto de tareas domésticas, pueden encontrarse incluidas en el campo de aplicación de la relación laboral especial. Estos trabajos han sido denominados “*servicios domésticos por extensión*”<sup>373</sup>. Responden a un componente social, en el sentido de admitir que no encajan con el perfil tradicional de lo que es un servicio doméstico<sup>374</sup>, se trata de unos trabajos que no pudiendo ser calificados en sentido estricto como tareas domésticas, se prestan también al servicio del hogar familiar, formando parte de las mismas<sup>375</sup>. En este sentido, el precepto parece diferenciar entre tareas domésticas propias (o primarias o principales) y tareas domésticas impropias (o secundarias o complementarias)<sup>376</sup>.

Previamente a la entrada en vigor del RD 1424/1985 la jurisprudencia ya había venido resolviendo situaciones muy variadas, principalmente considerando trabajadores domésticos a los de chóferes al servicio de un particular, trabajos de guarda de una vivienda realizando labores de limpieza y jardinería ocasional, los trabajos de jardinería de chalets o viviendas particulares, compaginadas con actividades de cuidado general de la casa, piscina e incluso servicio de comedor<sup>377</sup>. Como cierre se incluyen otros servicios “*análogos*”, que podrían ser adicionados por la evolución del mercado, dejando abierto el debate a nuevas actividades que pudieran ser incluidas, tales como las tareas de realizar la compra y llevarla al domicilio, el cuidado de animales, etc.

Pasando a analizar las tareas que quedan ejemplificadas por la norma dentro del grupo genérico de “*otros trabajos*”, la norma señala el servicio de guardería. Que haría

---

<sup>372</sup> STSJ de Burgos de 29 de septiembre de 2001 (Rec. 557/2001).

<sup>373</sup> STSJ de Cataluña de 15 de marzo de 1993 (AS 1993/1530).

<sup>374</sup> GARRIDO PÉREZ, E.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 232.

<sup>375</sup> STSJ de Navarra de 15 de junio de 2001, (Rec. 190/2001).

<sup>376</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 118.

<sup>377</sup> En este sentido RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 3.



referencia a la ocupación en servicios de guarda del hogar. Se trata de una actividad, que habitualmente suele desarrollarse por hombres, o en algunos casos por un matrimonio o pareja, realizando la mujer las tareas típicas de esta relación<sup>378</sup>. Por otra parte, aparece habitualmente ligada a la realización conjunta de actividades de jardinería y mantenimiento de instalaciones. Puede relacionarse con la problemática de la consideración de una segunda vivienda o finca de recreo como hogar familiar, a los efectos de considerar al trabajador como empleado de hogar. La problemática se centra en determinar si el personal de una finca de recreo debe encontrarse incluido en el ámbito de la relación laboral especial<sup>379</sup>. Así, ha sido admitido la existencia de una relación de naturaleza especial en relación a la prestación por el trabajador de labores de vigilancia y jardinería de finca de recreo<sup>380</sup> o en relación a la realización de tareas de mantenimiento de instalaciones, jardinería, portería y servicios varios en una vivienda-Chalet<sup>381</sup>.

El segundo de los otros trabajos expresamente relacionados por el precepto es el relativo a los trabajos de jardinería. Así, el mantenimiento del jardín es una actividad muy próxima al contrato civil de arrendamiento de servicios, por lo que aparecen casos concretos en los que el deslinde es más difuso. En materia de Seguridad Social, también se plantearon problemas de encuadramiento respecto del Régimen Especial Agrario (REA). Por lo que respecta a los pronunciamientos judiciales que han recaído en la materia, se ha admitido su existencia, en relación al cuidado de una pequeña huerta familiar<sup>382</sup> o en el caso de la tarea aislada de jardinería<sup>383</sup>, sobre cuidado del extenso

---

<sup>378</sup> STSJ de Andalucía de 30 de diciembre de 1989 (AS 1989/576) señala *“El actor, junto con su esposa, fue contratado por el demandado para la realización de labores de cuidado y mantenimiento de la residencia”* y STSJ de Andalucía de 10 de enero de 1996 (Rec. 1857/1993), *“En el lugar de trabajo y aparte de dicho actor sólo existía otro empleado, la esposa del actor, que ha sido despedida y que realizaba labores propias de servicio doméstico”*.

<sup>379</sup> La STSJ de Castilla-La Mancha de 23 de febrero de 2010 (Rec. 1081/2009), entiende que las tareas realizadas de casero exceden el ámbito de la relación especial y señala que *“si se desarrollan formando parte del conjunto de tareas domésticas, para pasar a enmarcarse dentro de un ámbito conceptual distinto, como de trabajos propios del mantenimiento integral de una finca de recreo, que, en primer lugar, no es en absoluto hogar familiar habitual del demandado, puesto que, tal y como se señala en la Sentencia, reside en Madrid”*.

<sup>380</sup> STSJ de Castilla y León de 2 de noviembre de 1998 (AS 998/4475).

<sup>381</sup> STSJ de Andalucía Granada de 10 de enero de 1996 (Rec. 1857/1993).

<sup>382</sup> STSJ de Cataluña de 10 de abril de 1992 (AS 1992/2261).

<sup>383</sup> STSJ de Andalucía Sevilla de 1 de marzo de 2011 (AS 2011/181029).

jardín, por realizar únicamente tareas de jardinería<sup>384</sup> o en relación a un jardinero de una finca de recreo<sup>385</sup>.

En cuanto al trabajo consistente en la conducción de vehículos, hay que señalar que la jurisprudencia anterior a la entrada en vigor del RD 1424/1985, venía reconociendo como trabajadores domésticos a los chóferes o conductores de automóviles afectos al servicio particular y exclusivo del dueño de un vehículo que no persiga fin lucrativo. Por entonces, la indicada relación venía regulada por la Reglamentación de Transportes por carretera y escaparía a la concepción de empleo doméstico<sup>386</sup>. Pero si la relación se adorna de las características del empleo doméstico, no cabe duda de que han de catalogarse dentro del trabajo doméstico.

En análisis de los denominados servicios domésticos por extensión implica una necesaria interpretación de cuándo debe entenderse que los trabajos se realizan “*formando parte de las tareas domésticas*”. La norma remite a un criterio ambiguo que ha dado lugar a dos corrientes interpretativas en torno a su conceptualización. Por un lado, es posible considerar que tales trabajos, para su calificación como domésticos deban ir en todo caso acompañados de la realización de otras tareas propiamente domésticas. En este sentido no se califica la relación como especial, consistente en el cuidado de la vegetación de la finca del demandado señalando que “*dicha presunción solamente se destruiría aquí de acreditarse que el núcleo fundamental de las actividades desarrolladas por el trabajador era el trabajo hogareño y que, además, lleva a cabo otros servicios, como los de jardinería. Precisamente se da aquí un supuesto en que es evidente que el trabajador no realizaba ninguna de las labores inherentes al ámbito del hogar familiar*”<sup>387</sup>. Por otro lado, incluir aquellas tareas que, pese a no ser estrictamente domésticas, se prestan para un hogar entendiendo que integrado por actividades se realicen en beneficio de un hogar familiar. Pese a existir en

---

<sup>384</sup> STSJ de Cataluña de 4 de septiembre de 1998 (AS 1998/3039) y STSJ de Madrid de 1 de julio de 1987 (AS 1997/4817).

<sup>385</sup> STSJ de Madrid de 29 de enero de 1998 (Rec. 2690/1997).

<sup>386</sup> Respecto a los chóferes, experimentan una evolución jurisprudencial posterior a partir de la LCT 1944 que les llevo a ser considerados como servidores domésticos. En este sentido la STS de 23 de enero de 1965 “*desempeñar el chofer su misión fuera de la morada principal en vista de la plena y absoluta confianza que ha de merecerse, no ya solo por su capacitación profesional, sino también por sus condiciones de moralidad y completa adhesión a la familia*”. LOZANO, M.: “El servicio...”, *ob. cit.*

<sup>387</sup> STSJ de Cataluña de 4 de septiembre de 1998 (AS 1998/3039).

estos supuestos una persona que era la que realizaba dichas tareas domésticas en sentido estricto. Se habla de una vinculación entre lo estrictamente personal y lo familiar en que tiene lazos y responsabilidades de esta índole<sup>388</sup>.

Ciertamente la norma no es clara, pudiendo existir dudas interpretativas en torno a si se requiere la efectiva realización de otras actividades junto con este tipo de trabajos o, por el contrario, que este requisito no es necesario. Se plantea, si esta distinción, heredada de la normativa anterior, debería haber sido perfilada por el RD 1620/2011, pues ha dado lugar a doctrina judicial contradictoria. Los cambios sociales además pueden hoy pueden llevar a entender que esas tareas que el precepto parece entender como complementarias, en la actualidad deban entenderse como puramente domésticas<sup>389</sup>. Cabe advertir además un cambio de redacción en el RD 1620/2011 respecto a la redacción precedente contenida en el RD 1424/1985. En la actualidad el art. 1.4 RD utiliza al enumerar otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas el término “*tales como*”, por lo que parece admitir que los mismos ejemplifican supuestos en los que la actividad es desarrollada formando parte del conjunto de tareas domésticas. En cambio, el RD 1424/1985 señalaba que sería únicamente posible su admisión en los supuestos “*en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas*”. En todo caso, entiendo que la interpretación del precepto queda referida a considerar estas tareas domésticas, en tanto lo sean para el hogar<sup>390</sup>.

### **2.3.3. LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO**

La concepción actual del trabajo de origen jurisprudencial parece pugnar en la actualidad con una evolución social que aboga por la profesionalización del sector doméstico, especialmente en lo referido a los servicios de cuidados. En este sentido, se ha puesto de manifiesto cómo es importante la delimitación del sector, resolviendo la

---

<sup>388</sup> STSJ de Madrid de 6 de noviembre de 1997 (AS 1997/3833).

<sup>389</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La relación...”, *ob. cit.* pág. 54.

<sup>390</sup> En el mismo sentido RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación laboral...”, *ob. cit.*, pág. 50 y SALA FRANCO, T.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 7 señala que “*Ahora bien, respecto de estas actividades domésticas por extensión, el RD parece limitar su calificación como tales al hecho de «que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas». ¿Qué quiere decir esto? A mi juicio, que estas actividades se realicen en beneficio de un hogar familiar. De ahí la innecesariedad de este precepto dado que, por definición, el art. 1,2 del RD exige con carácter general que «Se considera relación laboral especial del servicio del Hogar Familiar... la (que se preste) ... en el ámbito del hogar familiar*”.

idea de indeterminación, siendo ésta una nota característica que ha venido a definir el concepto de trabajos domésticos. Su progresiva normalización, exige superar la idea de que las tareas del hogar son inespecíficas, indeterminadas y universales, lo que ha llevado a expulsar del ámbito del contrato especial las tareas técnicas y especializadas. También la doctrina<sup>391</sup> afirma cómo la progresiva normalización del contrato exigiría también un proceso de profesionalización del sector, que debería dotarse de un sistema de clasificación profesional y de mayores exigencias de cualificación y formación, especialmente para realizar tareas de cuidados de personas, tal como se está haciendo en el sector de servicios de atención a la dependencia. Una visión más contemporánea del desarrollo profesional, que se refleja cada vez más en las políticas y las legislaciones nacionales, consiste en reconocer las cualificaciones necesarias para realizar el trabajo doméstico y ofrecer a los trabajadores domésticos las cualificaciones necesarias para realizar su actividad. De ahí, la necesidad de establecer un catálogo de tareas y una valoración económica de las mismas<sup>392</sup>.

La regulación de las distintas categorías, grupos profesionales del sector, técnicamente puede hacerse. Se ha llevado a cabo por el convenio colectivo, en el caso de países como Francia e Italia, o mediante acuerdos en materia retributiva como en el caso de Uruguay. En otros supuestos es desarrollado por el propio Estado como en los casos de Suiza, Argentina o Burkina Faso. Estos sistemas, permiten una mejor definición de las funciones y tareas del trabajador.

a) Sistema de clasificación profesional derivado de la negociación colectiva:

En Francia, el convenio colectivo de 24 de noviembre de 1999, establece un sistema de clasificación profesional, que diferencia cinco niveles de clasificación, como se observa en el siguiente cuadro:

---

<sup>391</sup> LLANOS SÁNCHEZ, M.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 3, para el supuesto relativo a las tareas de cuidado de personas, a falta de negociación colectiva, hubiera sido bueno aprovechar la reforma para regular un sistema de clasificación profesional en el sector, que permita profesionalizarlo con cierta modulación en la regulación de las condiciones de trabajo, sin descartar la existencia de grupos profesionales que puedan exigir determinada formación para realizar tareas de cierta cualificación.

<sup>392</sup> UGT: UGT reclama al Gobierno la ratificación del Convenio 189 sobre empleo doméstico y el cumplimiento del complemento de sus compromisos en la materia. (04.03.2015). Disponible en: <http://www.ugt.es>.

NIVEAU	CRITÈRE	EMPLOI MÉNAGER ET FAMILIAL	POSTE D'EMPLOI À CARACTÈRE FAMILIAL (PECF)	EMPLOI SPÉCIFIQUE
I	Exécutant. Sous la responsabilité de l'employeur.	Employé de maison.		Repasseuse familiale.
II	Compétences acquises dans la profession et capacités d'initiatives. Sens des responsabilités (employeur présent ou non) ou Certificat d'employé familial polyvalent (titre homologué) (1).	Employé de maison. Employé familial titulaire du certificat d'employé familial polyvalent.	Assistant de vie 1. Employé familial auprès d'enfants. Dame ou homme de compagnie.	Homme et femme toutes mains. Accompagnement scolaire. Garde partagée : Salarie non titulaire du CQP "Garde d'enfants au domicile de l'employeur".
III	Responsabilité. Autonomie. Expérience, ou Certificats de qualification professionnelle (CQP) reconnus par la branche : - assistant de vie ; - garde d'enfants au domicile de l'employeur.		Assistant de vie 2 pour personne dépendante. Assistant de vie, titulaire du CQP. Employé familial auprès d'enfants, titulaire du CQP. Garde-malade de jour, à l'exclusion de soins.	Cuisinier qualifié. Femme de chambre. Valet de chambre. Lingère. Repasseuse qualifiée. Secrétaire particulier. Garde partagée : Salarie titulaire du CQP "Garde d'enfants au domicile de l'employeur".
IV	Responsabilité entière. Autonomie totale. Expérience. Qualification.	Employé de maison, ou Employé familial très qualifié avec responsabilité de l'ensemble des travaux ménagers et familiaux.	Garde-malade de nuit, à l'exclusion de soins.	
V	Hautement qualifié.		Nurse. Gouvernante d'enfants.	Maître d'hôtel. Chauffeur. Chef cuisinier. Secrétaire particulier bilingue.

En el caso de Italia, de 16 de julio de 2013 también mediante el convenio colectivo (art. 10) se afronta una categorización de estos trabajadores. Se clasifican en cuatro niveles, a cada uno de ellos le corresponden dos parámetros retributivos, el superior denominado *súper*:

*Nivel A. Pertenecen a este nivel los empleados familiares genéricos, los que no se encuentran a cargo de personas, los que carecen de experiencia profesional o con experiencia profesional (obtenida incluso con distintos empleadores) de no más de 12 meses, y los trabajadores que, contando con la experiencia necesaria, realicen de manera competente sus deberes en relación con los perfiles laborables indicados, a nivel ejecutivo y bajo el control directo del empleador. Perfiles: a) Trabajador doméstico con menos de 12 meses de experiencia profesional, pero no en la asistencia a personas. Lleva a cabo tareas propias de trabajadores familiares, en términos de inserción laboral y en la primera fase de la formación. Al cumplimiento de doce meses de antigüedad, serán clasificados en el nivel B con el título de trabajador genérico multifuncional; b) Encargado de la limpieza. Lleva a cabo únicamente las funciones relacionadas con la limpieza de la casa; c) Encargado de lavandería. Realiza tareas relacionadas con la lavandería; d) Ayudante de cocina. Realiza tareas de apoyo al cocinero; e) Encargado del establo. Realiza tareas de limpieza normales en el establo y de cuidado general del/los caballos/s; f) Auxiliar de animales domésticos. Lleva a cabo tareas de cuidado de animales domésticos; g) Encargado de la limpieza y del riego de*

las zonas verdes; h) *Trabajador común*. Realiza tareas manuales, duras, ya sea para grandes limpiezas, como en el ámbito de las pequeñas labores de mantenimiento. Nivel A súper. Perfiles: a) *Encargado del acompañamiento*. Lleva a cabo exclusivamente funciones de mero acompañamiento a personas autosuficientes, sin realizar ningún trabajo; b) *Niñera*. Lleva a cabo tareas ocasionales y/o temporales de supervisión de los niños durante las ausencias de los miembros de la familia, sin incluir la prestación de cuidados.

Nivel B. Pertenecen a este nivel los trabajadores familiares que, poseyendo la experiencia necesaria, realizan con destreza las tareas propias, incluso a nivel ejecutivo. Perfiles: a) *Trabajador genérico multifuncional*. Lleva a cabo tareas relacionadas con el curso normal de la vida familiar, incluyendo, de manera conjunta, tareas de limpieza y organización de la casa, responsable de la cocina y la lavandería, encargado de los animales domésticos, además de otras tareas del ámbito del nivel al que pertenece; b) *Vigilante de residencia privada*. Lleva a cabo tareas de vigilancia de la casa de su empleador y otras pertinentes y, si se proporciona alojamiento en la propiedad, de custodia; c) *Encargado del planchado*. Realiza tareas relacionadas con el planchado; d) *Camarero*. Atiende las mesas y las habitaciones; e) *Jardinero*. Empleado que se ocupa de las zonas verdes y su mantenimiento; f) *Trabajador manual cualificado*. Realiza tareas manuales de intervención, incluso complejas, de mantenimiento; g) *Chófer*. Lleva a cabo tareas de conducción de un vehículo usado para el transporte de personas y pertenencias de la familia, además de ocuparse de su mantenimiento y limpieza rutinaria; h) *Encargado de la gestión de habitaciones y del servicio de desayuno* incluyendo a los huéspedes del empleador. Realiza las funciones ordinarias previstas para el trabajador genérico multifuncional, además de ocuparse de la limpieza de las habitaciones y del servicio de desayuno ofrecido a los huéspedes del empleador. Nivel B súper Perfil: a) *Asistente de personas autosuficientes*. Lleva a cabo tareas de asistencia a personas (ancianos y niños) autosuficientes, incluyendo, si es necesario, actividades relacionadas con las necesidades de alimentación y limpieza de la casa donde vivan estas personas.

Nivel C. Pertenecen a este nivel los trabajadores familiares que, disponiendo de los conocimientos básicos específicos, ya sea teóricos o técnicos, relativos al desempeño de las funciones asignadas, trabajan con total autonomía y responsabilidad. Perfil: a)

*Cocinero. Lleva a cabo tareas relacionadas con la preparación de alimentos y tareas relacionadas con la cocina, así como el aprovisionamiento de materias primas. Nivel C súper. Perfil: a) Auxiliar de personas dependientes (no formado). Lleva a cabo tareas de asistencia a personas dependientes, incluyendo, si es necesario, actividades relacionadas con las necesidades de comida y limpieza de la casa donde vivan estas personas.*

*Nivel D. Pertenecen a este nivel los trabajadores familiares que, contando con los requisitos profesionales necesarios, cubren puestos de trabajo específicos que se caracterizan por la responsabilidad, la autonomía de decisión y/o coordinación. Perfiles: a) Administrador de los bienes de la familia. Realiza tareas relacionadas con la administración del patrimonio de la familia; b) Mayordomo. Realiza tareas de gestión y coordinación relativas a las necesidades relacionadas con los servicios de la vida familiar; c) Gobernanta. Lleva a cabo tareas de coordinación relacionadas con las actividades de la camarera de pisos tales como el planchado, la lavandería, el vestuario, y similares; d) Jefe de cocina. Lleva a cabo tareas de gestión y coordinación relacionadas con la preparación de alimentos y, en general, las tareas de la cocina y despensa; e) Responsable de jardinería. Realiza tareas de gestión y coordinación de todas las necesidades relacionadas con el cuidado de las zonas verdes y su mantenimiento; f) Tutor. Realiza tareas de tutorización y/o educación de los miembros de la familia. Nivel D súper. Perfiles: a) Auxiliar de personas dependientes (formado). Lleva a cabo tareas de asistencia a personas dependientes, incluyendo, si es necesario, actividades relacionadas con las necesidades de alimentación y limpieza de la casa donde vivan estas personas. b) Gerente de la casa. Lleva a cabo tareas de gestión y coordinación de todas las necesidades relacionadas con el funcionamiento de la casa.*

b) Categorías profesionales articuladas por los Estados:

En otros casos, aquellos sistemas de clasificación de las tareas que engloban el concepto de trabajo doméstico han sido desarrollados por el propio Estado. En Burkina Faso se observa que el Decreto que viene a regular la relación especial establece una clasificación de los “*gens du maison*”, disponiendo ocho categorías. En el caso de Argentina, mediante una Resolución gubernamental se fijan desde 2013 las categorías profesionales y su adecuación salarial. Se trata de una solución introducida, a la espera de que se haga uso de dicha facultad por una Comisión Nacional de Trabajo en Casas

Particulares o por la negociación colectiva. Como puede observarse en la siguiente tabla, se establecen cinco categorías diferentes, que cuentan con un nivel retributivo mínimo, que diferencia además el carácter de interno o externo del trabajador:

1) SUPERVISOR/A Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.	Personal con retiro
	Hora: \$ 31 Mensual: \$ 3950
	Personal sin retiro
	Hora: \$ 34 Mensual: \$ 4400
2) PERSONAL PARA TAREAS ESPECIFICAS Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal para llevarla a cabo.	Personal con retiro
	Hora: \$ 29 Mensual: \$ 3670
	Personal sin retiro
	Hora: \$ 32 Mensual: \$ 4085
3) CASEROS Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo.	Hora: \$ 28 Mensual: \$ 3580
4) ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores.	Personal con retiro
	Hora: \$ 28 Mensual: \$ 3580
	Personal sin retiro
	Hora: \$ 31 Mensual: \$ 3990
5) PERSONAL PARA TAREAS GENERALES Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.	Personal con retiro
	Hora: \$ 25 Mensual: \$ 3220
	Personal sin retiro
	Hora: \$ 28 Mensual: \$ 3580

En Suiza, la falta de negociación y, la inexistencia de salario mínimo estatal, llevo a adoptar un salario mínimo que refleja la variedad de tareas que incluye el trabajo doméstico en los hogares privados. Se establece tres categorías basadas en la experiencia y la formación de la persona que ocupase el puesto: empleados sin formación, empleados con experiencia y empleados con formación profesional o experiencia larga. Es de aplicabilidad a los trabajadores domésticos que realicen su actividad durante más de cinco horas para un mismo empleador, por cuanto se entendía que aquellos trabajadores por horas suelen ganar considerablemente más<sup>393</sup>.

Los ejemplos señalados ponen de relieve que es posible afrontar una clasificación profesional del trabajo doméstico. El efecto de la actual falta de definición se materializa en que los contratos no se definen las tareas a realizar por estos trabajadores,

<sup>393</sup> ALLEVA, V. y MORETTO, M.: “Los trabajadores domésticos en Suiza protegidos por el primer contrato de trabajo sectorial del país”. Disponible en: [www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU\\_Column/ES\\_papers/no\\_47\\_Alleva\\_Moretto\\_ES.pdf](http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/ES_papers/no_47_Alleva_Moretto_ES.pdf), pág. 28.



tratándose en muchos casos de tareas improductivas, inútiles y sin sentido, que viene a ampliar necesariamente la jornada<sup>394</sup>. También la falta de definición de las tareas y las categorías profesionales va a plantear problemas en cuanto a la aplicabilidad de la movilidad funcional del trabajador (art. 22 y 39 ET).

Como se ha avanzado, la evolución y modernización del sector apunta a una necesaria profesionalización del mismo. La cuestión de la formación en el caso de la actividad doméstica ha sido objeto de controversia, pues tradicionalmente no era común dar formación profesional en el verdadero sentido de la palabra a estos trabajadores. Una concepción vinculada a la falta de necesidad de establecer una formación debido a la suficiencia de la tradición doméstica heredada de la educación otorgada por los progenitores en el ámbito doméstico<sup>395</sup>. Por su parte, generaba el debate de si el trabajo doméstico debía realmente ser adecuado para la formación profesional pública. Se alegaba que no ha de darse prioridad a este tipo de formación, en razón del grado limitado en que el trabajo doméstico entorpece el desarrollo doméstico y social o contribuye a este. Se estimaba, en cambio, que debía desviarse a los jóvenes, especialmente cuando se trataba del sexo femenino, del servicio doméstico y formarlas para empleos más productivos, pues inicialmente la visión de la formación de estos trabajadores se basaba en dotarles de una herramienta que les posibilitara para el acceso a otra profesión. La evolución de los tiempos ha permitido que en algunos países se considere necesario especializar a los trabajadores domésticos a fin de mejorar sus calificaciones y a fin de mejorar la situación económica y social de este sector. Este criterio plantea la cuestión de si el trabajo doméstico es cualificado, o no cualificado y, a este respecto, también hay discrepancia de opiniones. En algunos países, desarrollados y en vías de desarrollo, se tiende a considerar este trabajo más cualificado de lo que se consideraba en el pasado, cuando las madres transmitían, especialmente a las hijas, muchos conocimientos y habilidades, y en algunos países se están tomando medidas

---

<sup>394</sup> UGT: "Características...", *ob. cit.*

<sup>395</sup> OIT: "Situación y...", *ob. cit.*, en dicho estudio refleja opiniones como que se alega que no ha de darse prioridad a este tipo de formación, en razón del grado limitado en que el trabajo entorpece el desarrollo económico y social o contribuye éste. Se estima, que debe desviarse a las jóvenes del servicio doméstico y formarlas para empleos más productivos. Señala dicho informe como la cuestión radica en torno al planteamiento de si el trabajo doméstico es calificado o no calificado. Mientras en algunos países desarrollados se tiende a considerar este trabajo más calificado de lo que se consideraba en el pasado, y en unos cuantos países se están tomando medidas concretas para fomentar esta tendencia de modificar el carácter, así como la imagen del sector.

concretas para fomentar esta tendencia, con miras a modificar este carácter, así como la imagen del trabajo doméstico.

Recientemente se ha aprobado un ciclo formativo referido a esta actividad, denominado “*Título profesional básico en actividades domésticas y limpieza de edificios*”<sup>396</sup>. Se trata de un ciclo de formación profesional básica de 2000 horas, asociado a la rama de servicios socioculturales y a la comunidad. El ámbito de competencias de dicho título abarca tanto aquellas actividades realizadas en domicilios particulares, como en otros espacios como edificios, oficinas o locales. Es destacable el reconocimiento de las tareas de cuidados, que en la práctica vienen siendo desarrolladas por estos trabajadores y que quedan referidas en el ciclo formativo a “*actividades de apoyo (limpieza corporal, vestido y traslado, entre otras) a niños y niñas y personas adultas no dependientes presentes en una unidad convivencial, según necesidades específicas e instrucciones recibidas, manteniendo una actitud de respeto y profesionalidad*”.

### **3. FUENTES REGULADORAS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL**

El art. 3 RD 1620/2011 establece el sistema de fuentes reguladoras de la relación laboral especial, y en un propósito de acercamiento a la regulación común, se ha adaptado el esquema del precepto al desarrollado por el art. 3.1 ET<sup>397</sup>. Ello ha supuesto un cambio simbólico de redacción respecto del RD 1424/985, que contenía una genérica remisión a la normativa laboral común, en lo que resultara compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación<sup>398</sup>. Según señala dicho

---

<sup>396</sup> Real Decreto 774/2015, de 28 de agosto, por el que se establecen seis Títulos de Formación Profesional Básica del catálogo de Títulos de las enseñanzas de Formación Profesional («BOE» de 29 diciembre).

<sup>397</sup> Así lo afirma el Preámbulo del RD 1620/2011 señalando que “*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*”. La doctrina destaca el simbólico acercamiento a la normativa común afirmando que “*dicha simetría tiene el claro propósito de ratificar formalmente el carácter laboral de esta relación especial y de incidir en su proximidad con las comunes*”, MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 28. En el mismo sentido se afirma que “*el afán del legislador de ir paulatinamente homogeneizando la regulación de las diferentes relaciones de trabajo de carácter especial con que cuenta el vigente Derecho del Trabajo español, se deja notar de nuevo con el reenvío efectuado a legislación laboral común como supletoria*”, MIÑAMBRES PUIG, C.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 8.

<sup>398</sup> La DA RD 1424/1985 señalaba que “*en lo no previsto en la presente norma será de aplicación la normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter*

precepto, los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regularán:

*“a) Por las disposiciones del Real Decreto, b) Con carácter supletorio en lo que resulte compatible con las particularidades derivadas del carácter especial de esta relación será de aplicación la normativa laboral común. No siendo expresamente de aplicación el artículo 33 ET, 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”.*

En su articulado, el RD 1620/2011 establece algunas normas de derecho mínimo y procede a distribuir el ámbito de actuación de las distintas fuentes en torno a la determinación de las condiciones de la relación laboral<sup>399</sup>. En dicha atribución en esta relación laboral especial fue destacable el papel otorgado a la autonomía de la voluntad de las partes en la regulación de muchas de las condiciones laborales inicialmente establecidas por el RD 1424/1985. La mutua confianza entre las partes en la relación justificaría la concesión de una amplia parcela en este especial ámbito. Sin embargo, el RD 1620/2011 ha procedido a introducir una reducción, mejorando los derechos mínimos de los trabajadores domésticos, aunque se continúa manteniendo dicha primacía.

### **3.1. EL RD 1620/2011 Y LA APLICACIÓN SUPLETORIA DE LA NORMATIVA COMÚN**

El régimen jurídico aplicable a esta relación laboral especial está constituido, en primer término, por su norma reglamentaria propia, el Real Decreto 1620/2011 que se configura como la principal fuente reguladora de la relación laboral especial. En ella se contienen todas las especialidades que afectan a la relación laboral especial de los

---

*especial de esta relación; expresamente no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores”.*

<sup>399</sup> GONZÁLEZ DE LENA ÁLVAREZ, F.: “Las relaciones especiales de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores y los Decretos reguladores”, Relaciones Laborales, núm. 1, 1986, pág. 7 señala que con respecto a las relaciones laborales especiales que su regulación “*ha valorado el equilibrio que en cada caso puede establecerse en el binomio regulación estatal-negociación (tanto de carácter colectivo como la individual) en función de las posibilidades que la segunda pueda tener en el ámbito de cada relación laboral, y a partir de estos datos se ha procedido a construir un régimen jurídico con un margen más o menos amplio para la negociación*”.

empleados de hogar. Además, el art. 2 ET establece el necesario respeto a los derechos básicos reconocidos por la Constitución en la regulación de las relaciones laborales especiales un necesario respeto a los derechos básicos reconocidos por la Constitución, que son por tanto de aplicación a esta relación laboral especial. Serán asimismo aplicables, en la medida en que se refieran a este tipo de trabajo, las normas internacionales ratificadas por España y las normas procedentes de la Unión Europea. Si bien, como se ha observado, el Convenio 189 de la OIT, especialmente destinado a la regulación del trabajo doméstico, no ha sido hasta la fecha ratificado por el Estado Español.

Por lo que respecta a las relaciones existentes con la normativa común, cabe observar que el RD 1620/2011 además de realizar una remisión genérica a la normativa común de aplicación supletoria (art. 3.d), indica en algunas de sus disposiciones la existencia de una incompatibilidad o compatibilidad expresa con determinadas disposiciones contenidas en el ET. Por tanto, en referencia a la aplicación de la normativa común debe diferenciarse los casos en los que la norma nos indica con exactitud la existencia o inexistencia de una compatibilidad con la especial naturaleza de la relación de la remisión general realizada por el art. 3.d) RD.

En cuanto a la mención expresa de la existencia de una compatibilidad o incompatibilidad con las distintas disposiciones legales contenidas en el ET, son más numerosos los supuestos en que la norma admite la existencia de una compatibilidad. En este sentido, expresamente se considera inaplicable por incompatibilidad con la norma reglamentaria, el art. 33 ET. Pero en el mismo sentido, hay otras dos declaraciones expresas de inaplicación de normas del estatuto por incompatibilidad con la norma reglamentaria, el art. 35.5 ET referido al registro de las horas extraordinarias y de los apartados h) y l) del art. 49 ET en relación al régimen extintivo (arts. 9.5 y 11.1 RD). En el caso del art. 33 y 35.5 ET la norma elimina dichas garantías sin establecer una previsión que sustituya tal previsión o adapte su posible aplicación a la relación laboral especial. En relación a la compatibilidad expresa, no son pocos los preceptos en los que el RD afirma en la actualidad la directa aplicación de la normativa común y, por tanto, su compatibilidad con la especialidad naturaleza de esta relación<sup>400</sup>. Pero, a pesar

---

<sup>400</sup> Así encontramos una remisión directa al art 14.1 ET, art. 15 ET, los arts. 4 y 5 ET, el art. 29.1 ET, el art. 35 ET, a excepción de su apartado quinto, el art. 37 ET y el art. 49 ET, a excepción de sus apartados h), i, l) y la aplicabilidad del RD 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5,

de que ello haría lógico entender que, en estos casos, no debiera entrar a cuestionarse dicha compatibilidad, sin embargo, dicha afirmación encuentra claros obstáculos debido a la imposibilidad o dificultad en su aplicación práctica (por ejemplo, la remisión en bloque al art. 15 ET o a los derechos y obligaciones contenidos en los arts. 4 y 5 ET). También parece evidente que la norma procede de forma diferente en ambos supuestos. En cuanto a las incompatibilidades, que además sirven únicamente a las necesidades del empleador, se indican de una forma más precisa, quedando referidas a la inaplicación de un concreto precepto e incluso a un apartado concreto del mismo. Ello hace que sobre las mismas no suela entrar a cuestionarse por la doctrina su hipotética y posible compatibilidad, que técnicamente sería posible, pero se excluye debido a la naturaleza del empleador. Por el contrario, en el caso de la compatibilidad expresa, se ha producido en ocasiones una remisión en bloque a la normativa común, sin excluir aquellos apartados de los preceptos que resultan claramente incompatibles con la especial naturaleza de la relación laboral especial, y no se ha procedido a modular su aplicación. Por ello, la norma debiera haber procedido con una mayor precisión a la hora de delimitar las especialidades, indicando los apartados de un precepto no compatibles, y por tanto modulando y adaptando su posible aplicación a la relación laboral especial. Hubiera sido más deseable arbitrar en estos casos una mayor especialidad en aquellas cuestiones que así lo requieran, por cuanto la normativa común sigue siendo de difícil aplicación.

En aquellas cuestiones que no se encuentren previstas por la norma, se establece la aplicación supletoria de la normativa común. Lo que implica que el RD 1620/2011 no contenga una regulación exhaustiva de algunos aspectos del régimen jurídico de la relación laboral especial, y su regulación se limite a recoger aquellas cuestiones en las que se aparta de la normativa general, introduciendo una especialidad. Pero en sus trece artículos en todo caso no se establecen especialidades, entreverándose la especialidad con la remisión a la normativa común, siendo además más frecuente la remisión a la normativa común tras el RD 1620/2011 respecto a la norma precedente. Dicho esquema provoca que, la remisión a la normativa común resulte en ocasiones superflua, mientras que, en otras, suscite importantes problemas interpretativos. Por lo demás, la remisión del derecho supletorio es frecuente en las relaciones laborales especiales haciendo que

---

de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

hayan sido definidas como “*normas aparentemente cabalísticas*”. Son criticables pues dejan de cumplir su finalidad principal, la clara determinación de cuáles sean las diferencias o peculiaridades normativas derivadas de esta especial naturaleza<sup>401</sup>. Asimismo, los términos en los que se deja planteada la remisión, que “*resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación*”<sup>402</sup>, introducen cierta dificultad pues requieren de su interpretación. Se trata de una fórmula sumamente vaga, heredada de la normativa anterior, y ello, a pesar de las importantes críticas recibidas por ser fuente de inseguridad jurídica y hacer necesaria la interpretación judicial<sup>403</sup>. Por ello, la norma debiera haber delimitado claramente los supuestos de incompatibilidad con la normativa común. Más aún, dada la especialidad de esta relación, que necesita de una meridiana claridad para un empleador particular, a fin de evitar la litigiosidad en este especial ámbito.

Las dudas interpretativas derivadas de la vaguedad de la fórmula arbitrada por el legislador, han hecho necesaria la intervención de los tribunales en cuanto a algunas cuestiones aplicativas de la norma. En este sentido, algunas exclusiones de origen jurisprudencial se han centrado en la inaplicabilidad de los salarios de tramitación en esta relación laboral especial o la imposibilidad de readmisión del trabajador, aún en aquellos supuestos en los que pueda haber existido una lesión de un derecho

---

<sup>401</sup> CARDENAL CARRO, M.: “A los 15 años de...(II)”, *ob. cit.*, pág. 9. En el mismo sentido SALA FRANCO, T.: “La relación laboral...”, *ob. cit.*, pág. 8, afirma que “*podría haberse depurado más el precepto reglamentario, en aras de una mayor seguridad jurídica, no admitiendo la posibilidad de que pudieran existir normas laborales generales incompatibles con la naturaleza especial de esta relación laboral, por cuanto esa y no otra es la finalidad y significado profundo del RD: el regular especialmente -y exhaustivamente pese a su dificultad-, aquellos aspectos de la relación laboral especial que resultan incompatibles con la normativa laboral común*”.

<sup>402</sup> El borrador del RD establecía que “*con carácter supletorio en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, por el Estatuto de los trabajadores, excepto su artículo 33, y por el resto de la legislación laboral que sea de aplicación*”.

<sup>403</sup> En este sentido LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 1 afirma que “*deja tanto espacio a la inseguridad jurídica, de modo que han de seguir siendo los tribunales los que decidan qué regulaciones son o no compatibles con el contrato*” y MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, destaca la dificultad que entraña y la inseguridad que genera determinar en algunos casos la compatibilidad o no de las normas estatutarias con las peculiaridades de las relaciones laborales a efectos de la aplicación supletoria de aquellas. En similar sentido MIÑAMBRES PUIG, C.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 8, señala que “*con la reforma se deja de nuevo la puerta abierta a la interpretación judicial para decidir en cada caso si la aplicación de la normativa laboral común es compatible en parte, en todo o en nada con las específicas características de esta relación especial. Poco o nada se ha avanzado en torno a este concreto punto respecto de la pretendida homogeneización, pues la aplicación supletoria de la normativa común continúa sin ser automática y estar a expensas de su posible compatibilidad declarada judicialmente*”.

fundamental. Por su parte, el RD 1620/2011, no ha procedido a clarificar dichos extremos.

### 3.2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Según la expresa enumeración de fuentes que realiza el art. 3 RD, los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral se regularán por los convenios colectivos. Pese a que en la EM del RD 1620/2011 se afirma que con la reforma se introduce una “*especial referencia a la negociación colectiva*”, y la misma se encuentra ahora enumerada entre las fuentes reguladoras de la relación laboral, tal afirmación parece contradecirse al observar la escasa remisión que en su articulado se realiza al convenio. Existen dos únicas referencias al convenio colectivo, la primera de ellas en el art. 6.2 RD relativo al periodo de prueba, y la segunda, en el art. 8.1 RD referente a la posibilidad de mejora del salario mínimo interprofesional. Por ello, se ha calificado de escaso<sup>404</sup>, el número de remisiones a las parcelas que podría ocupar la misma, que apenas superan a la normativa precedente donde únicamente se hacía referencia a la posible mejora del salario mínimo. Por el contrario, continúan siendo mucho más numerosos los supuestos en los que se efectúa una remisión al acuerdo entre las partes. Por otro lado, salvando los casos en los que existe una llamada expresa al pacto colectivo, la norma no clarifica su espacio en los restantes supuestos y, por tanto, no clarifica si cabría entrar a negociar en determinadas materias, o por el contrario, si se trata de derecho necesario absoluto que no puede ser afectado por el convenio colectivo. En particular, no ha entrado a determinar ninguna diferenciación en cuanto a los grupos o categorías profesionales. En caso de tener cabida la regulación por convenio, por lo que, de entrar a regularse por el convenio, quedarían delimitadas las concretas funciones a realizar por el trabajador (art. 22 ET), y ello, supondría una posible efectividad de la aplicación de las reglas en materia de modificación funcional (art. 39 ET). También se plantean dudas en torno a una posible incidencia de la negociación colectiva en parcelas como la extinción del contrato, la tutela de la salud o la fijación de limitaciones a la

---

<sup>404</sup> LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 1 o BARCELÓN COBEDO, S.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 7, que afirma que se trata de una mención puramente formal, propia de la transcripción del esquema seguido por el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

jornada laboral. Ello hace que se demande la necesidad de clarificar su papel y espacio en relación a las restantes fuentes<sup>405</sup>.

Debido a la falta de un convenio colectivo en el sector doméstico, las anteriores reflexiones resultan ciertamente teóricas. La inexistencia de un convenio colectivo en el sector, debe su explicación a la especial naturaleza de esta relación, que también en este ámbito forja diversos condicionantes que obstaculizan su existencia tanto en nuestro ordenamiento, como en muchos otros Estados<sup>406</sup>. El carácter tan singular de los sujetos que conforman la relación laboral especial, la identificación del hogar como un espacio íntimo basado en la cooperación y la solidaridad, el aislamiento en el que se realiza dicha actividad o los problemas de legitimación de las partes obstaculizan su establecimiento<sup>407</sup>. Se trata además de un sector en el que tradicionalmente el tejido

---

<sup>405</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Los trabajadores...”, *ob. cit.*, pág. 15.

<sup>406</sup> Como ya se indicaba en el primer informe OIT sobre las condiciones de los empleados domésticos de 1970, pág. 442 *“a pesar de que estos trabajadores en principio cuentan con los mismos derechos en materia de negociación colectiva, en la práctica estos derechos se ejercen poco”*.

<sup>407</sup> Así pueden observarse los argumentos esgrimidos por la doctrina a la hora de explicar esta falta de negociación colectiva. Según el primer informe OIT sobre las condiciones de los empleados domésticos de 1970, pág. 442 *“la razón principal, la naturaleza privada de las relaciones de trabajo y el hecho de que por esta razón los trabajadores domésticos – también sus empleadores – están aislados y dispersos y carecen de un punto focal común de cohesión natural. Otros factores son el gran número de trabajadores a tiempo parcial empleados en faenas domésticas y las reales dificultades que entraña la normalización de calificaciones y condiciones de servicio en los hogares privados. La situación general es que en ninguna de las dos partes existe una estructura coherente que permita la negociación colectiva y, como resultado de ello, los trabajadores domésticos, a diferencia de otros, tienen poco que esperar de este procedimiento”*. DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: “La relación laboral...”, *ob. cit.*, pág. 145 señala que *“se trata de un sector poco o nada organizado sin tradición de negociación colectiva”*. LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *El nuevo régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, Albacete (Bomarzo), 2012, pág. 5, afirman como factor explicativo *“la individualización de la relación laboral”*. MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 27 señala la *“complejidad estructural y los consiguientes problemas de legitimación derivados de esta”*. RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 70, habla de las *“dificultades de existencia de sujetos legitimados para negociar. El trabajo en el ámbito del hogar familiar ha dificultado toda posibilidad de representación unitaria de los trabajadores y por su parte el empleador tampoco ha sido proclive a formar parte de asociaciones empresariales que les representase, lo que ha imposibilitado la existencia de convenios colectivos. Además, si bien la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva se reconocen a todos los trabajadores, el ejercicio de estos derechos no es frecuente en este sector, precisamente como señalamos por el desenvolvimiento en el ámbito del hogar familiar, lo que dificulta la organización de los trabajadores y su participación en procesos de naturaleza sindical”*. VELA DÍAZ, R.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 49, señala la *“baja o nula afiliación sindical y la ausencia de asociaciones de empleadores”*. QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 40 afirma la *“baja o nula afiliación sindical del colectivo de trabajadores del hogar familiar, lo que no deja de ser sorprendente. Y frente a ello, ausencia de asociaciones de empleadores”*. BARCELÓN COBEDO, S.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 7 señala que *“se ha debido sin duda, a la práctica imposibilidad de la existencia de sujetos legitimados para negociarlos. La singularidad del titular del hogar familiar (que, en ningún caso, está asociado a asociaciones empresariales que pudieran representarlos), y del propio trabajador (que normalmente es uno sólo por cada hogar familiar y, en consecuencia, excluido de toda forma de*



organizativo ha incluido entidades muy heterogéneas como, grupos feministas, ONG's que trabajan sobre inmigración y racismo, organizaciones religiosas entre otras, y donde la afiliación de los trabajadores ha sido más escasa, especialmente debido a su falta de recursos y vulnerabilidad, por lo que complica el éxito de sostenimiento de movimientos sociales. Piénsese por otro lado, que un trabajador doméstico, puede desarrollar una actividad doméstica, concertando la relación con un particular, pero también a través de una empresa en el marco de una relación común. También a lo largo de su vida laboral puede compaginar su actividad con la realización de tareas de mantenimiento o limpieza en sectores empresariales. Ello genera, a mi juicio, que el trabajador no se encuentre identificado en una categorización estanca. Por ello, el reto para la movilización de estos trabajadores radica en que los agentes sociales se encuentren los mecanismos que den acomodo a las singulares necesidades de estos trabajadores y a las vías de comunicación con los mismos<sup>408</sup>. Para abordar realmente la problemática del sector debe existir una mayor implicación de los interlocutores sociales, y un sentimiento de profesionalidad de los trabajadores. Por otro lado, en el caso de los empleadores, parece existir una falta de toma de conciencia de su condición, y de la efectividad de organizarse para obtener mejoras. Sólo en un limitado número de países, como Francia e Italia, existen federaciones de empleadores para negociar, pero particularmente es destacable que en el caso de Francia fueron los impulsores de la existencia de un marco de negociación colectiva.

---

*representación electiva o unitaria, que es la base de la legitimación para negociar en los términos del artículo 87 y 89 ET) ha impedido la suscripción de normas colectivas sectoriales de aplicación general". SALA FRANCO, T.: "La relación...", ob. cit., pág. 8 "dado el bajo índice de afiliación sindical de los trabajadores domésticos y la ausencia de asociaciones profesionales de titulares de hogar familiar. Con estas limitaciones, por ejemplo, será realmente difícil conseguir la negociación de un Convenio Colectivo estatutario con eficacia general en el sector. MIÑAMBRES PUIG, C.: "El nuevo régimen...", ob. cit., pág. 8 "la negociación colectiva es inexistente y su futura existencia puede parecer de momento una quimera por la complejidad de poder disponer de una representación colectiva en el sector." BRAVO, C.: "1.500.000 personas...", ob. cit., pág. 3 "se trata de un colectivo con un mínimo nivel de auto-organización y con porcentajes de afiliación extremadamente bajos a causa, precisamente, de su debilidad y dispersión".*

<sup>408</sup> EFFAT (Federación Europea de sindicatos de los sectores de la alimentación, la agricultura y el turismo): "Los trabajadores domésticos en Europa se organizan", febrero 2015. Disponible en: <http://www.idwfed.org/es/relatos/los-trabajadores-domesticos-en-europa-se-organizan>. También la OIT en su "Nota de información 8 de trabajo doméstico: Voz y representación de los trabajadores domésticos a través de la organización", OIT, de 15 de diciembre de 2015, plantea la inexistencia como sucede en el caso de las fábricas de un contacto directo con los trabajadores y destaca experiencias realizadas por algunos sindicatos de trabajadores domésticos de diversos países para buscar el contacto con los trabajadores domésticos mediante el contacto con asociaciones cívicas o lugares de reunión de estos trabajadores, visitas a viviendas, eventos de interés particular para el colectivo o su atracción mediante el asesoramiento jurídico o representación de los mismos.

A pesar de los citados obstáculos, existen algunos ejemplos en los que se ha observado la existencia de negociación propiamente dicha en otros ordenamientos, o se han habilitado sistemas de negociación respecto a materias o cuestiones concretas. En el caso de Francia, en 1980 se negoció el primer convenio, y actualmente se encuentra en vigor el Convenio Nacional de Asalariados de Empleadores Particulares que regula el sector<sup>409</sup>. Como se ha apuntado, la iniciativa para impulsar esta negociación partió en dicho país de los empleadores particulares organizados a través de la “*Fédération des Particuliers Employeurs*” (FEPPEM), creada en 1984, que engloba a los particulares que emplean a un trabajador en su domicilio privado. Se trata de una entidad que ha venido fortaleciendo el papel del empleo doméstico. Por otro lado, el sistema de cheque facilita igualmente el proceso de sindicalización pues permite asignar fondos para sufragar los costes sindicales, incluidos los derivados de la organización del diálogo social y la formación profesional.

En el caso de Italia, los sindicatos asumieron la responsabilidad de negociar en nombre de los trabajadores domésticos, donde se firmó el Convenio Colectivo Nacional de Trabajadores domésticos por los sindicatos y organizaciones patronales<sup>410</sup>. En otros Estados se arbitran mecanismos para abordar cuestiones concretas como la salarial como en el caso de Uruguay<sup>411</sup>.

La importancia que podría revestir la existencia de negociación colectiva en este concreto sector no debe pasar desapercibida. Su papel nivelador, es un instrumento efectivo para evitar el desequilibrio de las partes<sup>412</sup>. Su existencia sería especialmente

---

<sup>409</sup> Convention Collective Nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999. Disponible en: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792>. El primer convenio se denominó Convention Collective Nationale Employé du Maison, de 3 de junio de 1980.

<sup>410</sup> En 1974, se formalizó el primer convenio colectivo nacional. En 2007, se acordó un nuevo convenio, negociado de nuevo en 2013. Las negociaciones se llevaron a cabo entre varios sindicatos (FiLcAMS, FiSASCAT, UiLTuCS) y dos asociaciones de empresarios del sector FIDALGO (Federación Italiana de Empleadores de Trabajadores Domésticos) y DOMINA (Asociación Nacional de Familias Empleadoras Domésticas). Disponible en: <http://www.filcams.cgil.it/lavoro-domestico-ccnl-1-07-2013-31-12-2016-testo-ufficiale/>.

<sup>411</sup> El convenio colectivo afecta a la materia salarial y se ha firmado por los representantes de la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay, y por los representantes del Sindicato Único de Trabajadores Domésticos.

<sup>412</sup> DE SANDE PÉREZ BEDMAR, M.: “La relación.....”, *ob. cit.*, pág. 145. Para dicha autora hará falta la puesta en práctica de una negociación colectiva efectiva y real para ello son muchos los obstáculos que hay que sortear y VELA DÍAZ, R.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 49, señala que es evidente que la negociación colectiva es posible, pero es que además es necesario. Su papel nivelador de las situaciones de

relevante en relación a la regulación de una clasificación profesional, como se observa en los convenios mencionados. En especial, la falta de negociación en el sector perjudica su profesionalización, debido a una indeterminación de las funciones del trabajador. El caso de Francia, pone de relieve cómo a pesar de la existencia de unas disposiciones mínimas reguladas por su Código de Trabajo, su principal fuente reguladora la constituye el Convenio que, a mi juicio, mantienen una regulación más ajustada a la realidad de las singularidades que pueden existir en referencia a las distintas prestaciones que se engloban dentro del concepto de trabajo doméstico, especialmente en materia de tiempo de trabajo.

Debido a la falta de negociación colectiva en el sector, se demanda una necesaria determinación mínima por la norma de las categorías profesionales o la necesidad de establecer medidas de fomento de la negociación colectiva por parte de la administración. En este sentido, se apunta por la doctrina la necesidad de adoptar una posición más activa por parte de las instituciones a la hora de fomentar la negociación<sup>413</sup>. Además, ésta es la línea de trabajo que se apunta en el Convenio 189 OIT en relación a la adopción de medidas de promoción, a fin de hacer realidad el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Su artículo 3.2.c) señala que *“todo miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de Negociación Colectiva”*. Desde esta perspectiva, se afirma la necesidad de regular el propio procedimiento de negociación colectiva en este sector<sup>414</sup>. La reforma introducida por el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio<sup>415</sup> de medidas urgentes de reforma de la

---

desequilibrio entre los sujetos del contrato cobra en este ámbito una especial significación en cuanto a las condiciones laborales.

<sup>413</sup> VELA DÍA, R.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 49 señala que “desde la propia administración se debería generar y fomentar un espacio de negociación de un convenio colectivo con las familias.

<sup>414</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Los trabajadores...”, *ob. cit.*, pág. 16. En similar sentido PLA JULIÁN, I. (Coord.): “Luces y sombras...”, *ob. cit.*, pág. 295, señala la necesidad de articular un procedimiento específico que posibilitara la representación sindical de estas trabajadoras. Dado que la elevada atomización inherente a este tipo de actividad imposibilita la aplicación del sistema general de elecciones sindicales, debería regularse un sistema (por ejemplo, de ámbito territorial) que posibilitase la representación colectiva de las empleadas de hogar, lo que haría efectivos sus derechos sindicales y reforzaría su capacidad negociadora.

<sup>415</sup> «BOE» Núm. 139, de 11 de junio. En este sentido BARCELÓN COBEDO, S.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 7 o MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 28.

negociación colectiva plantea una posible vía de representatividad. La introducción de una nueva redacción del art. 88.2 ET permitía la adopción de acuerdos en ámbitos donde no existen representaciones legitimadas para negociar, eliminando los problemas de legitimación de trabajadores y empresarios. Por otra parte, existe un germen de representatividad en el sector que debe ser potenciado<sup>416</sup> y arbitrarse los mecanismos para facilitar la existencia de negociación en el sector.

### 3.3. LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

La voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo como fuente reguladora de esta relación laboral cobra una especial relevancia como fuente reguladora de la relación, lo cual no es novedoso porque ya el RD 1424/1985 primaba de forma notable su papel. Su justificación cabría encontrarla en el carácter personal de esta relación laboral, de forma que su primacía permite a las partes adaptarla mejor a las necesidades del hogar. Una idea que se plasmaba en la EM del RD 1424/1985 al señalar la *“necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo”*. Su preeminencia también se explica debido a que la relación laboral especial ha conservado algunos de los rasgos civilistas originarios<sup>417</sup>.

Atendido al espacio concedido a la autonomía de las partes, protagonista entre las fuentes reguladoras, en consonancia la norma establecía con amplitud una serie de aspectos sobre los que se prima el mutuo acuerdo entre las partes. No obstante, ciertamente otras cuestiones se dejaban en manos del empleador, sin necesidad de existir tal acuerdo, como el horario o la duración del contrato. En este sentido, el vigente RD 1620/2011 ha limitado el espacio de la misma, ampliando los mínimos de derecho necesario. Por ello, la doctrina ha considerado que dicha reducción del ámbito material reservado a la autonomía de las partes se corresponde con la eliminación en el preámbulo del RD 1620/2011 de la expresión *“flexibilidad”*. La doctrina, había sido crítica con la amplitud concedida a la autonomía de las partes, propugnando su reducción. A pesar de que se trata de una especialidad que resultaría comprensible en el ámbito de esta concreta prestación de servicios, el argumentado desequilibrio o

---

<sup>416</sup> Existencia del sindicato Sindihogar (Sindicato de trabajadoras del hogar y cuidado), ATH-ELE (Asociación de Trabajadoras del Hogar), ASEDO (Asociación Española de empleadores del hogar) etc.

<sup>417</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Los trabajadores...”, *ob. cit.*, pág. 7.

desigualdad de las partes hace necesaria una acción normativa más garantista de los derechos del trabajador. No es casual que estudios basados en entrevistas reflejen en este ámbito una falta de negociación real de las condiciones laborales, y una imposición de las mismas por el empleador. Aunque el vigente reglamento ha supuesto un paso en la dirección correcta; así entre las limitaciones más destacables al espacio a la autonomía de las partes introducidas, se encuentra la modalidad y duración del contrato, que se va a sujetar actualmente al principio de causalidad y la ampliación de los tiempos de descanso. Quedan aún en manos de la autonomía de las partes cuestiones como, el pacto del periodo de prueba, la mejora del SMI y acuerdo en torno al descuento de las prestaciones por salario en especie; y otras tales como la mejora y fecha de percibo de las gratificaciones extraordinarias, el pacto en torno a la existencia de los tiempos de presencia, la subrogación contractual por cambio de la persona del empleador y la suspensión del contrato por traslado temporal.

En la actualidad debiera replantearse la función de la autonomía individual en el ámbito de esta relación laboral, debido a la inexistencia de un equilibrio real entre las partes de la relación. Por tanto, la misma debe limitarse por la autonomía colectiva, en el caso de existir, lo que sería muy deseable o, de otra manera, por vía reglamentaria. La autorregulación de las partes puede no suponer más que el mantenimiento de una aplicación de mínimos en los mejores casos, y perpetuar a estos trabajadores en la precariedad.

Entre las cuestiones a abordar, de no existir un convenio colectivo a aplicar, debe procurarse, como se ha observado en otros ordenamientos un sistema de clasificación profesional, lo que además contribuiría a la profesionalización del sector<sup>418</sup>. Por otra parte, se observa que las regulaciones especiales también introducen mejoras en materia salarial, en especial en relación a la cuantía de retribución de las horas extraordinarias, el trabajo en festivos o el salario del trabajador nocturno (*Vid. Infra. Capítulo III, 5.2 Retribución*).

---

<sup>418</sup> LLANOS SÁNCHEZ, M.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 3 y UGT: UGT reclama al Gobierno la ratificación del Convenio 189 sobre empleo doméstico y el cumplimiento del complemento de sus compromisos en la materia, (04.03.2015). Disponible en: [www.ugt.es](http://www.ugt.es).

## 4. EL CONTRATO DE TRABAJO

### 4.1. EL INGRESO AL TRABAJO Y LAS VÍAS DE CONTRATACIÓN

Las vías de las que va a disponer un empleador particular para contratar a su empleado al servicio del hogar familiar son dos, la contratación directa y la contratación por intermediación, según clarifica el art. 4 RD 1620/2011. Debido al carácter fiduciario de la relación, la contratación directa suele ser en la práctica la vía más habitual de contratación<sup>419</sup>. En estos casos, la contratación implica a redes de tipo informal que involucran a conocidos, familiares o compatriotas.

Como se ha señalado, la norma posibilita también la contratación por intermediación, que únicamente puede ser desarrollada a través de la intervención de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación. El cambio de redacción operado respecto a la normativa anterior (art. 5 RD 1424/1985), que establecía la inaplicabilidad del art. 16.1 del ET y la prohibición de agencias privadas de colocación, es debido a la adecuación a los cambios normativos. La exclusión de la aplicación del art. 16.1 ET que vendría a eximir por entonces al empleador de la obligación de solicitar a los trabajadores a través de las oficinas de empleo encontraba su justificación en posibilitar al empleador la contratación directa debido al carácter personal de la relación. Se trataba de una especialidad que ha perdido su significación. En relación a la prohibición de las agencias de colocación, el cambio de redacción deriva de la adecuación de la reglamentación a los cambios normativos.

Además, cabe señalar que se contempla como posibles agentes de la intermediación en el mercado de trabajo, no sólo a los servicios públicos de empleo, por sí mismo o a través de las entidades que colaboren con ellos, sino también a las agencias de

---

<sup>419</sup> El recurso de forma más habitual a la contratación directa se observa en muchos de los estudios consultados. Así la OIT: "Situación y...", *ob. cit.*, pág. 436 señala que en gran parte de los países, la inmensa mayoría de los trabajadores domésticos encuentran su empleo mediante relaciones, presentaciones y recomendaciones personales; esto se aplica también a las amas de casa que buscan tales trabajadores o DE CABO, G.: "La presencia...", *ob. cit.*, señala que se trata del camino más utilizado por el trabajador como vía de búsqueda de empleo, o bien por iniciativa propia o mediante redes de apoyo como la familia o los amigos. También en relación a la contratación directa como forma más habitual de contratación en el sector VELA DIAZ, R. "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 51 que precisaba que en relación a la normativa anterior y dada la inaplicación del art. 16.1 ET 1980, los empleadores no quedaban obligados a acudir a las oficinas de empleo para la contratación y también aparecían prohibidas las agencias de colocación en consonancia con la normativa vigente en aquel momento, ello también decantaría la balanza hacia la contratación directa. Habrá de valorarse si con el cambio normativo en la práctica produce cambios.

colocación, y dentro de éstas debe incluirse también a las empresas de trabajo temporal que podrán actuar como agencias de colocación. Así, si bien se ha excluido a estas últimas del campo de aplicación de la relación laboral especial, cabría aquí reconocer un campo de actuación a las empresas de trabajo temporal como intermediarias. Actualmente el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo regula en los arts. 32 y siguientes se refiere a la actividad de las agencias de colocación como agentes de la intermediación.

Ha sido tradicional, en el sector que nos ocupa, la presencia de diversos agentes intermediadores informales. Entre ellos, es posible diferenciar en particular dos tipos, por un lado, aquellos sin ánimo de lucro o de origen piadoso (parroquias, ONGs, etc.) y por otro las agencias privadas que proliferaron a partir de los años 60<sup>420</sup>. Parece existir una cierta tolerancia hacia su existencia por las autoridades, que son concededoras del desarrollo de tareas de intermediación al margen de la ley, debido a la reticencia a operar en estos ámbitos, especialmente cuando son desempeñadas por parroquias o religiosas de conventos que ponen en contacto feligresas con trabajadoras inmigrantes que acuden a ellos en busca de ayuda<sup>421</sup>.

Por otra parte, existen en el sector empresas proveedoras de servicios domésticos, en estos casos, tampoco afecta a la relación laboral especial la realización de tareas domésticas por trabajadores no contratados directamente por el titular del hogar familiar. Son supuestos en que la empresa de servicios mantiene con el empleado una relación común, y con el titular del hogar familiar una mercantil, atendiendo a la exclusión referida en el art. 2.1 a) RD y lo dispuesto en la DA 17ª Ley 27/2011. Por lo tanto, las empresas de servicios deben gestionar la contratación del trabajador, que quedaría excluida del ámbito de la relación especial, por cuanto se concierta con una mercantil. Si bien, si a pesar de ser la verdadera empleadora, la empresa de servicios canaliza la contratación mediante la relación laboral especial, y no la común, a pesar de la existencia de una relación laboral especial suscrita entre el particular y la empleadora,

---

<sup>420</sup> VÁZQUEZ, J. M.: "El servicio...", *ob. cit.*, pág. 192, refleja la actuación en el sector de las instituciones religiosas y por otro lado señala como *"muy posteriormente, prácticamente en nuestros días, aparece un nuevo tipo de organizaciones. Son conocidas con la denominación de Agencias de Colocación, cuyo fin conocido es poner en contacto a las muchachas solicitantes de trabajo con las familias necesitadas de servicio doméstico"*.

<sup>421</sup> MIÑARRO YANINI, M.: "Formas de...", *ob. cit.*, pág. 13.

debe entenderse que la relación vincula con la empresa mercantil de servicios con la que el empleador es una relación laboral común y no especial<sup>422</sup>.

En el caso de las agencias de colocación, su intervención podría ser valorada como un elemento ágil y eficaz en este concreto ámbito del mercado de trabajo<sup>423</sup> pues en la práctica constituyen una importante vía de colocación<sup>424</sup>. Las mismas demandan en la actualidad un mayor espacio en el sector<sup>425</sup>. Además, se afirma que la intermediación podría, como se ha apuntado, cumplir un papel en torno a la adecuada formación y profesionalización de los trabajadores domésticos si se abriera la vía para ello. Una propuesta en torno a la mejora de la capacitación profesional de estos trabajadores se articularía concediendo para ello también un protagonismo a las entidades intermedias que faciliten la contratación y la realicen de modo más competente<sup>426</sup>.

Sin embargo, en este sector la utilización de intermediarios provoca ciertos recelos. El Convenio 189 de la OIT reconoce expresamente la problemática de las agencias privadas de colocación<sup>427</sup>. Su art. 15, señala una serie de medidas que deben establecer

---

<sup>422</sup> STSJ de Cataluña de 6 de junio 2013 (Rec. 1234/2013) *“Que con independencia de las coberturas formales bajo la suscripción de los contratos señalados, lo cierto es que en el fondo, y tal como ha señalado la sentencia de instancia, lo que subsiste es una única relación laboral, la que se prestaba por cuenta de la empresa demandada y recurrente, pues en ella y tal como se indica en el fundamento de derecho tercero se dan los elementos básicos de la relación laboral, ya que tal como se ha dicho, ni la forma de prestación de los servicios, ni la fijación del salario, ni su abono eran fijados por la trabajadora accionante en relación con la titular del hogar, como tampoco correspondía a aquélla proveer la sustitución en caso de no poder asistir al hogar familiar...Esa prestación de servicios entra dentro del objeto social de la empresa demandada y permite además concluir que reúne los requisitos de ajenidad, dependencia y mantenimiento dentro del ámbito de organización y dirección de la demandada, lo que excluye el carácter bilateral de la prestación entre la actora y la persona o personas que como titulares de los distintos hogares familiares han entrado en relación”*. En estos supuestos no cabe ni la incorporación al SEEH ni la aplicación del RD 1620/2011 y STSJ de Castilla y León de 25 de marzo de 2014 (Rec. 187/2014).

<sup>423</sup> MIÑAMBRES PUIG, C.: *“El nuevo...”*, *ob. cit.*, pág. 9.

<sup>424</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *“La nueva... (I)”*, *ob. cit.*, pág. 6.

<sup>425</sup> La Asociación Nacional de Agencias de Colocación ha celebrado su I jornada abierta para agencias colocación de empleo doméstico con el objetivo de crear un informe técnico del sector a presentar a la secretaría de estado de empleo, el 3 de marzo de 2016. Dicha información obra en su Web: [www.anac.es](http://www.anac.es).

<sup>426</sup> APARICIO RUIZ, M. G.: *“La profesionalización...”*, *ob. cit.*

<sup>427</sup> OIT: *“Situación y...”*, *ob. cit.*, pág. 436 señala como *“Las agencias privadas de colocación de diversos tipos se ocupan de los trabajadores domésticos y de sus futuros empleadores. Por lo general, sus actividades están sometidas a control público (en especial donde está autorizado el funcionamiento de agencias retribuidas con fines lucrativos), lo cual es importante en vista de que los trabajadores domésticos como grupo tienden a ser vulnerables: la finalidad del control público es y tiene que ser protegerlos contra las prácticas desleales y la explotación”*.



los Estados a fin de proteger a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas para protegerles de prácticas abusivas<sup>428</sup>.

En el caso de las agencias de colocación, la problemática reside no en una falta de regulación, sino en los posibles problemas que se derivan en caso de no existir un claro control en este ámbito y, por tanto, se debe actuar desarrollando los mecanismos efectivos de control existentes. Así por ejemplo se solicita la incorporación expresa de que las agencias de intermediación no podrán realizar intermediación o gestión de ofertas de empleo en condiciones que no respeten las normas que regulen el empleo doméstico<sup>429</sup>.

Por último, respecto a las vías de contratación, cabe destacar que las dos únicas medidas introducidas de forma novedosa por el RD 1620/2011 en torno al principio de igualdad, se han circunscrito a este ámbito. Según señala la EM mediante la introducción de mecanismos de reforzamiento de la transparencia, que se despliegan en asuntos como el de prohibición de la discriminación para el acceso al empleo. En primer lugar, se reconoce explícitamente para el supuesto de la contratación a través de agencias de colocación el principio de igualdad en el acceso al empleo y no discriminación por el art. 4.2 RD. Este principio se establece en el art. 35 Real Decreto

---

<sup>428</sup> Artículo 15. 1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá: (a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales; (b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos; (c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos; (d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y (e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos. 2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

<sup>429</sup> PLATAFORMA ESTATAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS DEL HOGAR: "Aportaciones...", *ob. cit.*, pág. 8.

Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. No obstante la norma precisa la aplicación del principio “*siempre que los trabajadores se encuentren en condiciones de aptitud*”. Debe interpretarse referido a la necesidad de que los aspirantes al empleo cuenten con autorización administrativa para trabajar y residir en nuestro país<sup>430</sup>. Por otra parte, cabría puntualizar que las ofertas referidas a uno de los dos sexos no deben considerarse como discriminatorias en todos los casos, ya que la exigencia de un determinado sexo puede ser considerado como requisito profesional esencial, en los términos del artículo 35 Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

En segundo lugar y en relación a la publicidad de ofertas se establece la prohibición de contenidos discriminatorios en el art. 4.3 RD. El único sentido del citado párrafo es contener una regulación referida a la publicación de ofertas de empleo por un particular en el caso de la contratación directa.

## **4.2. FORMA Y CONTENIDO DEL CONTRATO**

El RD 1620/2011 ha dado un giro trascendental respecto a la norma precedente en cuanto a la forma del contrato. En relación a dicha cuestión, el art. 5.1 RD establece una clara remisión a la normativa común, señalando que “*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*”.

Con la nueva regulación, se ha suprimido una de las especialidades contenidas en el RD 1424/1985, que admitía la contratación verbal en todo contrato doméstico, independientemente de su modalidad o duración. Se establecía una diferencia frente a la regulación común, que quedaba justificaba en evitar excesivos formalismos al empleador atendiendo a su peculiaridad y que, en un ámbito cuasi familiar, la contratación verbal pudiera ser la forma más habitual de contratación<sup>431</sup>. En realidad,

---

<sup>430</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “La nueva... (I)”, *ob. cit.*, pág. 56, ROJO TORRECILLA, E.: “La regulación...”, *ob. cit.*, pág. 319 o VELA DÍAZ, R.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 32.

<sup>431</sup> Así por ejemplo se justificaba en relación a la previsión contenida en el RD 1424/1985 por el autor MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 142 que señalaba que “*Ello se debe, quizás, al propósito de facilitar al máximo la contratación de los trabajadores domésticos, ante la ausencia de una organización empresarial por parte del empleador*”.

ésta fue una de las constantes en muchas de las iniciales regulaciones especiales de otros ordenamientos que, no venían a requerir la contratación en forma escrita<sup>432</sup>. No obstante, dicha libertad de forma en un ámbito tan íntimo también planteaba serios problemas de control de la legalidad y especialmente de inseguridad para el trabajador. Se incrementaba con ello de forma desorbitada la dificultad probatoria para el trabajador en cuestiones tan esenciales como la contratación, la antigüedad del trabajador, la modalidad de contrato suscrito o las condiciones laborales pactadas. La aportación de una prueba fehaciente es difícil de llevar a cabo, al prestarse este tipo de relación a situaciones de confianza, al estar residenciado el lugar de la prestación del servicio en el domicilio de otra persona, con el principio de inviolabilidad que consagra la Constitución respecto del mismo, lo que dificulta la actividad inspectora e incluso sindical<sup>433</sup>. Con ello, se venía a desproteger al trabajador frente a los incumplimientos empresariales como se ponía de relieve por la doctrina<sup>434</sup>.

Otra crítica a tal previsión residía en la posible conexión entre la falta de exigencia de forma escrita y las situaciones de fraude, marginalidad y clandestinidad de este tipo de contratos<sup>435</sup>. Por su parte, las nuevas exigencias respecto al contenido del contrato

---

<sup>432</sup> El informe de la OIT de 1970 "*Situación y...*", *ob. cit.*, señala que se trataba de una realidad presente en muchos de los países que abordaron la necesidad de establecer el contrato por escrito, pues en muy pocos países se requería formalmente el establecimiento de un contrato por escrito para el servicio doméstico en hogares privados y en algunos se excluye expresamente el empleo doméstico de la obligación general de concertar estos contratos.

<sup>433</sup> STSJ de Andalucía Sevilla de 17 de enero de 2013 (Rec. 776/2012), STSJ de Madrid de 28 de diciembre de 2004, STSJ de Cataluña de 8 de abril de 2003 (AS 2003/1895) y STSJ del País Vasco de 17 de mayo 2005 (Rec. 633/2005).

<sup>434</sup> BARCELÓN COBEDO, S.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 37 señala que "*la ausencia de formalización del contrato (lo más habitual antes del RD 1620/2011) debido a la total libertad de forma reconocida por el RD 1424/1985 generaba en los trabajadores afectados un alto nivel de inseguridad jurídica y la dificultad probatoria de las circunstancias del contrato normalmente asociadas a los contratos verbales*", también ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: "Seguridad y...", *ob. cit.*, pág. 7, señala que el contrato es un elemento de prueba ante las controversias que puedan surgir en cuanto a las condiciones de trabajo pactadas y reflejadas en el documento, como el salario, o la misma antigüedad de la relación en el caso de instituciones como el periodo de prueba o el despido en los que se tienen en cuenta los días trabajados. Esta dificultad probatoria se refleja también en muchos otros informes. Así el informe de UGT.: "Características...", *ob. cit.*, en diversos trabajos de la OIT en "*Situación y...*", *ob. cit.*, pág. 437, que planteaba ya en 1970 que cuando no se establecen contratos por escrito, el problema principal es la falta de pruebas y la dificultad del trabajador de acudir a la vía judicial. También el "IV Informe", *ob. cit.*, pág. 41 señala que un contrato de trabajo plasmado por escrito representa un medio importante para superar las dificultades que pudiera surgir en torno a la existencia real o ficticia de una relación de trabajo y a las condiciones acordadas.

<sup>435</sup> LÓPEZ GARRIDO, E.: "El trabajo...", *ob. cit.*, pág. 260 señalaba en torno a la libertad de forma establecida por la anterior regulación que "*al no imponer la norma la obligación de formalizar por escrito esta relación laboral facilita la precariedad de este tipo de prestación, cuando no menos*

persiguen no solamente la seguridad de las partes en caso de conflicto, sino también y, sobre todo, la concreción de la retribución total del empleado doméstico, determinante tanto de la cuestión fiscal (IRPF) como para la cotización de la Seguridad Social. No sin razón se ha dicho que la nueva norma convierte en estos tiempos de crisis al cabeza de familia en un empresario más y como tal obligado a contribuir a evitar el fraude fiscal y aportar nuevos recursos empobrecido caja de la Seguridad Social<sup>436</sup>.

Es posible observar que, sin embargo, el art. 5.1 RD no reproduce fielmente el contenido del art. 8.2 ET, donde se exige una duración únicamente “*superior a cuatro semanas*” y el Real Decreto 1620/2011, emplea los términos “igual” o “superior”. El borrador del RD no incluía esta supuesto y se limitaba a la exigencia de la forma escrita cuando así lo estableciera una disposición legal para una modalidad determinada. Por lo tanto, los contratos de cuatro semanas deberán figurar por escrito. En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, pero siempre y cuando su duración sea superior a cuatro semanas (art. 5.4), salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios<sup>437</sup>.

Las mejoras introducidas con la actual remisión al marco de regulación común, van a proyectarse también, dotando de una mayor estabilidad laboral a la relación laboral especial. Una segunda vertiente de mejora que debe relacionarse con la consecución de uno de los cuatro objetivos establecidos por la EM del 1620/2011, como la introducción de una mayor estabilidad en el empleo. La nueva regulación ha superado una de las especialidades contenidas en el precedente RD 1424/1985, la presunción a favor de la contratación temporal, que establecía en el art. 5.2 RD que establece que, en defecto de

---

*coadyuva a su común ubicación fuera del ámbito operativo de la Seguridad Social: si no hay constancia por escrito de la relación laboral de servicio doméstico, difícilmente se procederá a la afiliación y/o alta y cotización del empleado, posibilitando todo ello una relación laboral que queda fuera de los circuitos ordinarios de control y sujeción a las normas laborales*”. También, MIÑAMBRES PUIG, C.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 10 señala “No menos importante la forma escrita relaciona con el principio de seguridad jurídica en favor del empleado doméstico. Parece evidente que la exigencia de la forma escrita persigue apartar en la medida de lo posible al sector del servicio doméstico del mercado negro del que por desgracia en gran medida siempre ha formado parte (así se resalta como uno de los objetivos a conseguir por la exposición de motivos RD 1620/2011””. En el mismo sentido, LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 28, señalan que la forma escrita es necesaria para sacar a este tipo de trabajo de la marginación, de su ámbito estrictamente privado, para permitir un mínimo control a la autoridad laboral.

<sup>436</sup> MIÑAMBRES PUIG, C.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 10.

<sup>437</sup> RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 80.

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. Se incorpora así la regla general de la presunción de carácter indefinido del contrato desde el inicio de la relación laboral<sup>438</sup>. Con ello queda suprimida la anterior previsión contenida en el art. 4.2 RD 1424/1985, que venía a regular lo que se ha denominado el contrato temporal acausal o “*contrato ilimitadamente temporal*”<sup>439</sup>, pues “*en defecto de pacto escrito en el que se optase por alguna de las modalidades o duraciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo de este ámbito se presumirá concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por periodos igualmente anuales, de no mediar denuncia con anterioridad a su vencimiento, que deberá notificarse al trabajador con una antelación de al menos siete días*”.

Se ha indicado que los efectos de tal previsión provocaban una institucionalización del principio de no estabilidad. Por tanto, la nueva regulación, y el giro operado mediante la misma, en relación a la forma del contrato y las consecuencias derivadas de la falta de forma escrita, resultan una garantía mínima y un avance en el reconocimiento de sus derechos laborales. Se elimina así prácticamente una peculiaridad muy criticada que no parecía tener una justificación<sup>440</sup>. Por ello, el cambio de rumbo, supone una importante mejora en los derechos del trabajador, aunque se ha mantenido la figura del desistimiento, y en realidad, el contrato puede finalizar en cualquier momento por desistimiento del empleador.

En relación a la presunción introducida por el RD 1620/2011, cabe precisar que el legislador no recoge la presunción de laboralidad de las relaciones en las que se den las notas de dependencia, ajenidad y retribución. Dada la incidencia del empleo sumergido en la relación laboral especial habría sido conveniente su inclusión. En cualquier caso, la previsión sería plenamente aplicable por la compatibilidad con las peculiaridades de esta relación laboral (art. 3 RD)<sup>441</sup>.

---

<sup>438</sup> EM RD 1620/2011.

<sup>439</sup> CUEVA PUENTE, C.: “La relación...”, *ob. cit.*

<sup>440</sup> QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 42.

<sup>441</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “El impacto...”, *ob. cit.*, pág. 33

La DT 1ª RD 1620/2011 vino a conceder un plazo de un año a los empleadores, a fin de formalizar por escrito los contratos vigentes. Su duración se consideró excesivamente extensa, y contraproducente para la efectividad real del cumplimiento de dichas obligaciones<sup>442</sup>. Transcurrido dicho periodo, todo contrato debe ajustarse en la actualidad a lo dispuesto por la nueva regulación en materia de forma de contrato. En todo caso, entre los contratos que requieren forma escrita por remisión a la norma común, cobra especial importancia la necesidad de forma escrita del contrato a tiempo parcial, por su entidad cuantitativa en el sector (art. 12.4.a) ET). Por su parte, en la contratación de trabajadores extranjeros, se da la paradoja de que ha requerido en todo momento la forma escrita, debido a la necesaria obtención del permiso de trabajo y la exigencia de forma escrita devenida del cumplimiento de la normativa de extranjería. Pero aún no requiriéndose la forma escrita, y al igual que establece la norma común, el RD 1620/2011 de forma expresa ha reconocido la posibilidad de que por cualquiera de las partes pueda exigirse la formalización del contrato por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. Si bien la doctrina científica y la jurisprudencial<sup>443</sup> entendían aplicable el art. 8.4 ET por remisión a la normativa común, aunque tal disposición no fuera expresa en la anterior normativa.

Como se ha expuesto es notable la mejora introducida en la materia, no obstante, cabe cuestionar si dada la dificultad probatoria existente en un ámbito tan íntimo, y ante las especiales dificultades de control externo, debiera replantearse la necesaria exigencia de forma escrita en todo contrato de trabajo. Desde este punto de vista, la equiparación con la normativa común pudiera resultar insuficiente, atendida la especialidad naturaleza íntima de la relación, siendo necesario por tanto superarla, instaurando una mayor protección del trabajador mediante la obligatoriedad de la forma escrita del contrato, que es demandada por algunas asociaciones de empleadas de hogar<sup>444</sup>. Sin

---

<sup>442</sup> DE SANDE PÉREZ BEDMAR, M.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 143.

<sup>443</sup> En este sentido MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 142. En la STSJ de Andalucía de 14 de julio de 2000 (AS 2000/3504), se señala que "...Se hace preciso hacer constar que no es obligatorio que el contrato se realice por escrito, ya que la relación laboral existe simplemente por el hecho de que alguien preste servicios domésticos...el contrato por escrito ha de llevarse a cabo cuando lo exija cualquiera de las partes (empleador o empleado), tanto al inicio de la prestación de servicios como una vez hincada la relación laboral, y sin que este último caso suponga que se empieza de nuevo dicha relación..." y STS de 9 de febrero de 1990 (RJ 1990/886).

<sup>444</sup> PLATAFORMA ESTATAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS DEL HOGAR: "Aportaciones...", *ob. cit.*, pág. 8.

embargo, parece un punto en el que difieren las regulaciones especiales de otros Estados<sup>445</sup>.

Respecto al contenido del contrato, el RD 1620/2011 establece en el art. 5.4 la aplicación a aquellos contratos superiores a cuatro semanas, de lo dispuesto en el RD 1659/1998, de 24 de julio (art. 1.2 RD 1659/1998), en relación al contenido del art. 8.5 ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo<sup>446</sup>. 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 (art. 8.5 ET). Pero además de dichos extremos, 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 y c) El régimen de las pernoctas del empleado en el domicilio familiar, en su caso. Esta información, podrá darse al trabajador en el propio contrato, si se celebra por escrito, o en un documento adicional. En relación a esta cuestión, el Convenio 189 señala en su art. 7 que los Estados deben adoptar las medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados, cuando sea posible, mediante contratos escritos, estableciendo una

---

<sup>445</sup> En el caso de Costa Rica el contrato debe ser escrito, en el caso francés o italiano, la contratación verbal se encuentra bastante limitada. En el caso de Francia el contrato de trabajo debe establecerse por escrito (art. 7 del Convenio Colectivo Nacional). No obstante, se contempla una excepción en el caso de la utilización del sistema de cheque servicio, pero en este caso existirá un soporte documental que acredita la relación. En el caso de Italia, la forma escrita no será necesaria únicamente si la duración de la relación de manera ocasional no supera los doce días naturales (art. 7). En oposición, en el caso de Panamá, se señala que el contrato puede ser verbal o escrito, pero se excepciona la necesidad de forma escrita.

<sup>446</sup> «BOE» Núm. 192, de 12 de agosto. En el mismo sentido la Disposición Final Segunda del RD 1620/2011 modifica 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, 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.*». *Dicha norma tiene origen en la trasposición de la Directiva 91/533/CEE de 14 de octubre, que permitía excluir a la categoría de empleados de hogar*”.

regulación detallada de las cuestiones sobre las que el trabajador debe ser informado<sup>447</sup>. En relación al deber de información sobre los elementos esenciales del contrato se ha reconocido la desconexión con el Convenio 189, siendo uno de los puntos que impide su ratificación<sup>448</sup>.

En cuanto a las reglas sobre la forma del contrato, el art. 5.5 RD establece que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pondrá a disposición de los empleadores modelos de contratos de trabajo, así como la información necesaria para el cumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 5. Por su parte la DA 3ª RD, referida a la información administrativa, vino a disponer que el MEySS, a través de su sede electrónica y de las oficinas de información de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, 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. Pueden consultarse dos modelos de contratos que actualmente se encuentran en la página Web del MEySS y se acompañan al presente trabajo (Anexo I)<sup>449</sup>. Los contratos tipo pueden ayudar a los trabajadores domésticos, y a los empleadores a formalizar la relación de trabajo en consonancia con la normativa laboral correspondiente<sup>450</sup>.

---

<sup>447</sup> *Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular: (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva; (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales; (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un periodo específico, su duración; (d) el tipo de trabajo por realizar; (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; (f) las horas normales de trabajo; (g) las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diarios y semanales; (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; (i) el periodo de prueba, cuando proceda; (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.*

<sup>448</sup> En la respuesta del Gobierno a la pregunta escrita de Montesión Rodríguez, María Virtudes, «BOCG» Núm. D-518, de 18 de septiembre de 2014, «BOCG» Núm. D-518, de 18 de septiembre de 2014, pág. 213, señala como el art. 7 del Convenio 189 OIT, que regula la obligación de información del trabajador sobre los elementos esenciales de la relación laboral, preferentemente a través de contrato escrito, de conformidad con la legislación nacional o del convenio colectivo. Nuestra legislación nacional únicamente establece en el Estatuto de los Trabajadores la obligación de información cuando la prestación de servicios es superior a cuatro semanas.

<sup>449</sup> <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm>

<sup>450</sup> OIT: "IV Informe...".



### 4.3. MODALIDADES Y DURACIÓN DEL CONTRATO

La regulación actual, al igual que la anterior, han posibilitado tanto la contratación indefinida, como la contratación de duración determinada de un trabajador doméstico. No obstante, se mostraba por el RD 1424/1985 una preferencia por el vínculo temporal. La admisión de la contratación temporal, unida al establecimiento de una presunción de temporalidad del contrato, hacían decantar la preferencia del legislador por el vínculo temporal y la institucionalización del principio de no estabilidad<sup>451</sup>. En cuanto a la presunción de temporalidad del contrato, constituía una de las mayores singularidades de la relación laboral especial, y se encontraba relacionada directamente con una renovación constante de la confianza entre las partes. No obstante, carecía de un fundamento objetivo, pues se alejaba de la naturaleza propia de este tipo de contratos, donde con carácter general se establece un vínculo estable.

Uno de los propósitos de la reforma llevada a cabo por el RD 1620/2011 es introducir una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual acausal y la sujeción a las reglas del ET en materia de contratación temporal tal como señala la norma en su Exposición de Motivos. Por ello, el principio de estabilidad establecido por el cambio normativo es más coherente con la naturaleza del contrato, pues la relación de confianza sugiere cierta estabilidad<sup>452</sup>. En este sentido, el art. 6.1 RD realiza una remisión en materia de duración del contrato a la normativa común, señalando que, el contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los términos previstos en el ET y sus normas de desarrollo. La

---

<sup>451</sup> DE NIEVES NIETO, N.: *El tiempo de trabajo en las relaciones laborales especiales*, Madrid (Civitas), 2010, pág. 42 afirma que “*existen relaciones laborales especiales para las que el legislador no ha impuesto su carácter temporal obligatorio, sino que las partes pueden optar libremente por la duración indefinida o por tiempo determinado, sin embargo, la preferencia por la duración temporal se manifiesta a través de la figura de la presunción*”. GARCÍA NINET, J. I.: “Propuestas...”, *ob. cit.*, pág. 36, “*esta regulación supone una apuesta clara por la contratación de duración determinada, lo que supone una clara excepción respecto a algunas del resto de las relaciones laborales de carácter especial*”. VELA DÍAZ, R.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 53 señalaba que “*Los efectos que venía a producir la regulación de un contrato prorrogable por años eran la de la institucionalización del principio de no estabilidad*” o QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: “Regulaciones sectoriales”, en AA.VV. (MARTÍN JIMÉNEZ, R. Coord.): *Los contratos de trabajo temporales*, Navarra (Aranzadi), 2004, pág. 438, señala como a pesar de que se posibilita la contratación temporal y la indefinida, existe una preferencia por el contrato por tiempo determinado.

<sup>452</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “La nueva...(II)”, *ob. cit.*, pág. 36, HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, M.: “Ideas para...”, *ob. cit.*, pág. 37, señalaba que la futura regulación debería “concretar en cada caso individual la duración del contrato, especificando expresamente la más frecuente hipótesis de realizarlo con carácter indefinido”.

contratación temporal queda por tanto restringida al marco legal diseñado por el art. 15 ET, resolviendo así algunas dudas planteadas con la anterior regulación<sup>453</sup>.

Partiendo de que nuestra contratación temporal es fundamentalmente causal y que las necesidades que motivan este contrato son a menudo permanentes, sin embargo, la remisión en bloque a la normativa común en materia de contratación temporal plantea problemas de aplicación de alguna modalidad, atendida la especial naturaleza del trabajo doméstico, pues es difícil extrapolar algunos supuestos de contratación temporal a la actividad doméstica<sup>454</sup>. Ello, lleva a plantear que no toda modalidad de contratación temporal es compatible con la especial naturaleza de la relación, a pesar de la remisión expresa de la norma, además, puede introducir cierta dificultad en su utilización por el empleador:

a) El contrato de interinidad regulado en el art. 15.1.c) ET, parece no plantear excesivas dudas en cuanto a su posible admisibilidad.

b) El contrato por obra o servicio establecido en el art. 15.1.a) ET, es admisible, pues es compatible con la especial naturaleza de la relación. Sin embargo, en cuanto a su

---

<sup>453</sup> En torno a la aplicación de la presunción de temporalidad del contrato (art. 4.2 RD 1424/1985) era cuestionada por la doctrina la posibilidad de utilización de la contratación temporal sin límites y la inaplicación del art. 15 ET. SALA FRANCO, T.: "La relación...", *ob. cit.*, que señalaba que "Las mayores dudas se plantean en orden a considerar aplicable a los contratos de trabajo doméstico el régimen limitativo de la contratación temporal, esto es, si rige o no para estos contratos una absoluta libertad de las partes para fijar la duración de los mismos. A mi juicio, la dicción literal del art. 4.2 del RD es lo suficientemente clara para permitir concluir en la necesidad de encajar los supuestos de contratación temporal en alguno de los tipificados en el art. 15.1 del ET (obra o servicio determinado, eventualidad, interinidad o fomento del empleo), con la exclusión lógica del «lanzamiento de una nueva actividad» por la natural ausencia de actividad empresarial en el hogar familiar. En efecto, el art. 4,2 del RD habla de «pacto escrito en el que se optase por alguna de las... duraciones previstas en el ET». Y ello con independencia de la modalidad específica de contratación temporal de un año que el RD presume en ausencia de pacto escrito. La única especificidad que el RD introduce es que, a diferencia del ET donde se establece la presunción de que el contrato de trabajo común se ha concertado por tiempo indefinido (art. 15,1 del ET), establece la presunción contraria de temporalidad anual del contrato de trabajo doméstico, sin que ello, afecte al régimen de temporalidad del contrato que será el mismo. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 9 señalaba que el art. 4.1 RD 1424/1985 admite cualquier duración, por escrito o de palabra sin que tenga que encajarse en alguno de los supuestos del art. 15.1 ET. Pero esta admisión sin límites de la contratación temporal y de prórrogas no impide ni justifica, la posibilidad de considerar abusiva o fraudulenta una contratación en cadena excesivamente repetida o de una duración extraordinaria, ya que el art. 15.3 ET es de aplicación supletoria.

<sup>454</sup> En este sentido ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: "El impacto...", *ob. cit.*, pág. 9 señala "La adecuación de los requisitos y fines que fundamentan los contratos temporales puede dificultar su utilización en este ámbito laboral. Estos contratos están pensados para explotaciones empresariales, cuyas necesidades se alejan bastante de las del hogar familiar".

posible utilización, la dificultad estribará en el necesario cumplimiento de los requisitos exigidos para este contrato por el titular del hogar familiar<sup>455</sup>.

c) La admisibilidad de los contratos eventuales del art. 15.1.b) ET, plantea una mayor dificultad en cuanto a su admisión. Una vez atendidos los diferentes supuestos comprendidos, se observa su incompatibilidad, en razón a la naturaleza del contrato, en el caso del contrato eventual por circunstancias del mercado. Podría ser admisible el contrato eventual que se celebre por acumulación de tareas, extrapolando tales supuestos al entorno doméstico debidos a necesidades en periodos temporales concretos tales como las vacaciones escolares o la presencia de invitados<sup>456</sup>.

d) Se ha venido a señalar que, la admisibilidad de naturaleza formativa, contratos en prácticas y para la formación, en esencia es posible pues no se contraponen a la especial naturaleza de la relación<sup>457</sup>. Se trata de un tema que considero debería ser regulado de una forma precisa, atendido a que en la actualidad ha sido aprobado el ciclo de formación básico en actividades domésticas y limpieza de edificios. En este sentido, si bien se podría concertar un contrato para la formación y el aprendizaje (art. 11.1.d), no obstante, su aplicación no parece viable, la falta de negociación colectiva y de una determinación de los puestos y funciones del trabajador. Por otra parte, la falta de previsiones que garanticen que un empleador particular pueda cumplir con los requisitos formativos impuestos por la norma suponen claros obstáculos a su efectiva aplicabilidad

---

<sup>455</sup> En este sentido, se considera por la doctrina que *“Los inconvenientes en la utilización del contrato de trabajo para la realización de obra o servicio determinados, derivarían del hecho de que sólo puede celebrarse en aquellos supuestos en que el contrato por tiempo indefinido resulte inadecuado por no tratarse de una necesidad permanente. En todo caso, se requiere que la obra o servicio tenga sustantividad y autonomía propia dentro de la actividad de la empresa, presentando, como señala la doctrina, tanto judicial como jurisprudencial, perfiles específicos y diferenciales de lo que responde a la actividad normal y permanente de la misma”*, RUANO ALBERTOS, S.: *“Régimen jurídico...”*, *ob. cit.*

<sup>456</sup> QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: *“Regulaciones sectoriales...”*, *ob. cit.*, pág. 44. En el mismo sentido RUANO ALBERTOS, S.: *“El régimen jurídico...”*, *ob. cit.* entiende que respecto a los contratos eventuales únicamente serían admisibles los contratos por acumulación de tareas. También GARCÍA NINET, J. I.: *“Propuestas...”*, *ob. cit.*, pág. 39.

<sup>457</sup> En este sentido SALA FRANCO, T.: *“La relación...”*, *ob. cit.*, pág. 11 o RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: *“La relación...”*, *ob. cit.*, pág. 8, GARCÍA NINET, J. I.: *“Propuestas para...”*, *ob. cit.*, pág. 39, En el mismo sentido RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: *“La relación...”*, *ob. cit.*, pág. 62 *“teóricamente también cabría acudir a contratos en prácticas y para la formación”* y QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: *“Regulaciones sectoriales...”*, *ob. cit.*, pág. 440, añadía la matización de que las reducciones aplicables a este tipo de contratos no parecían compatible con la anterior sistema de cotización y requerirían su modificación.

práctica<sup>458</sup>, aunque pudiera ser aplicable si la formación fuera garantizada por un centro formativo.

En esencia, la incompatibilidad con la contratación temporal afectará a aquellos contratos que presupongan cualquier tipo de actividad productiva y que conlleven su realización dentro de una organización empresarial, porque ello difiere de la naturaleza del contrato, es decir la satisfacción de las necesidades domésticas<sup>459</sup>. Pero como ya se ha expuesto, debido a la remisión en bloque a la normativa común en esta materia, se observa que la doctrina no sea pacífica en cuanto a la admisión de alguna modalidad<sup>460</sup>. Si el objeto de una regulación especial es la adaptación de la regulación a la especial naturaleza de la prestación, y además, cabe esperar que debiera ser fácilmente comprensible para un empleador particular, la remisión a la norma común lleva a una reinterpretación forzada de los preceptos para adaptarlos a la naturaleza especial de la relación, cuando lo conveniente hubiera sido una concreción adecuada de las modalidades de contratación temporal del art. 15 ET clarificando los casos de compatibilidad o ejemplificando su posible aplicabilidad en este ámbito. Desde el punto de vista de los intentos de profesionalización del sector, deben además esclarecerse parámetros claros en la utilización de los contratos formativos. En todo caso, atendiendo al modelo tipo de contrato temporal que obra en la Web del MEySS únicamente se hace referencia al contrato por obra o servicio y el de contrato de interinidad (*Vid. Anexo I, modelo contrato temporal, cláusula sexta*).

El Convenio 189 de la OIT omite la referencia expresa en materia de duración del contrato, si bien parece admitir implícitamente la contratación de duración determinada al señalar entre las condiciones laborales de las que debe ser informado el trabajador, art. 7, “*de la fecha de inicio del contrato, y cuando este se suscriba para un periodo específico, su duración*”.

---

<sup>458</sup> RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 89.

<sup>459</sup> QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: “Regulaciones sectoriales...”, *ob. cit.*, pág., 441, adiciona como ejemplo los contratos concedidos con el fin de disminuir riesgos empresariales y en última instancia, de fomentar el empleo.

<sup>460</sup> Así LÓPEZ CUMBRE, L.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 161 afirma que “*los contratos en prácticas o para la formación, para obra o servicio, por circunstancias de la producción resultan incompatibles. Admiten discusión, sin embargo, algunos otros como los de relevo o los de fomento del empleo*”.

Pese a que no ha transcurrido demasiado tiempo desde que se introdujera un cambio de rumbo por el legislador, y por tanto la necesidad del carácter causal de la contratación temporal, puede valorarse la repercusión de esta medida atendiendo a la tipología de las nuevas contrataciones. La tabla 6 (Anexo I) recoge la evolución en la contratación temporal e indefinida desde 2001, y es posible afirmar en vista del número de contratos suscritos, el descenso en el número de contratos temporales registrados. Pero en todo caso, no se explica ciertamente el elevado número de contratos para atender un vínculo que, en principio, debiera ser indefinido con carácter general. La tabla 7 (Anexo I) referida a los tipos de contratos suscritos muestra el importante recurso a los contratos temporales por obra o servicio, y en menor medida a los de interinidad, en cambio, no se han registrado contratos eventuales.

En cuanto a las restantes modalidades, cabría plantear la posible concertación de un contrato de grupo, con los componentes de un grupo familiar (art. 10.2 ET), como se ha observado en otros ordenamientos<sup>461</sup>.

#### **4.4. PERIODO DE PRUEBA**

Se observa en muchas de las regulaciones especiales del trabajo doméstico de otros ordenamientos previsiones específicas en relación al periodo de prueba. En este sentido, salvo contadas excepciones, el contrato se entiende celebrado a prueba en la mayoría de los ordenamientos (Argentina, El Salvador, Bolivia, Chile, Costa Rica, Panamá). A pesar de que prácticamente todas las normas especiales disponen la existencia de un periodo de prueba, su duración difiere mucho de unos ordenamientos a otros, seguramente atendiendo a la tradición de cada Estado. No obstante, una cuestión algo inusual observada es la previsión de un diferente periodo de prueba en la regulación de Argentina, que modula su duración en función del carácter interno o externo del trabajador<sup>462</sup>. También se establece en las mismas un preaviso, que minimice el impacto de una posible ruptura súbita del vínculo durante el periodo de prueba, como Chile,

---

<sup>461</sup> En Argentina se establecen previsiones para la retribución del grupo familiar (art. 5). En estos casos se establece que, *“de contratarse más de una persona de la misma familia para prestar servicios a las órdenes de un mismo empleador, la retribución deberá convenirse individualmente con cada uno de ellos”*.

<sup>462</sup> *“El contrato regulado por esta ley se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días de su vigencia respecto del personal sin retiro; y durante los primeros quince (15) días de trabajo en tanto no supere los tres (3) meses para el personal con retiro”* (art. 7, Ley 26.844).

donde se exige un preaviso de tres días o Italia donde se prevé dicha excepción si el trabajador es de otra región.

En nuestro ordenamiento también se establece una previsión específica en la regulación del periodo de prueba en esta relación especial. Si bien, con la aparición del RD 1620/2011, se suprimido en esta materia, otra de las especialidades prevista por la anterior normativa, y se producido con ello, en gran medida un acercamiento a la regulación común, aunque manteniendo alguna particularidad. Ello por cuanto, en art. 4.3 RD 1424/1985 se venía a establecer en relación al periodo de prueba que *“la relación se presumirá celebrada a prueba durante quince días”* y, por tanto, se entendía existente sin necesidad de exigir un pacto escrito al efecto, aunque cabía el pacto en contrario o con distinto alcance. Una regulación que se apartaba de lo dispuesto en el art. 14 ET e introducía una de los rasgos característicos del contrato<sup>463</sup>. Su justificación, quedaba basada en la naturaleza fiduciaria de la relación, y la necesidad de articular los mecanismos para facilitar un mejor conocimiento de las partes<sup>464</sup>, si bien, también era relacionada con la falta de exigencia de forma escrita, salvando así un posible problema al titular del hogar familiar, de obligarle a formalizar el contrato escrito si quería estipular en el mismo periodo de prueba<sup>465</sup>. No obstante, cabría considerar que la regulación del RD 1424/1985, suponía una regulación complementaria de la regulación laboral común, no contradictoria, no siendo incompatible esta disposición con la normativa recogida en el ET<sup>466</sup>.

---

<sup>463</sup> En este sentido la STSJ de Navarra de 14 de febrero 2000 (Rec. 56/2000) *“entre sus rasgos característicos consta la presunción de duración determinada anual, inversamente a lo que sucede en el contrato laboral común; lo mismo ocurre con el establecimiento del periodo de prueba, que se presume concertado por 15 días”*.

<sup>464</sup> HERNÁNIZ MÁRQUES, M.: *“Aportación...”*, ob. cit., pág. 632 proponía la necesidad de un periodo de prueba en el que, además de contrastada la aptitud profesional, se vea si las condiciones personales de ambas partes contratantes son respectivamente aceptables por una u obra. Dicho autor, muestra la necesidad de su establecimiento, si bien, de una duración menor a lo que es frecuente en el trabajo común, siendo decididamente breve, de una o dos semanas.

<sup>465</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *“El nuevo...”*, ob. cit., pág. 31. En similar sentido GARCÍA NINET, J. I.: *“El trabajo...”*, ob. cit. 244, en relación a la regulación del periodo de prueba señalaba que *“nada dice de la exigencia de forma escrita, pues se es consciente de que la forma no abunda en estas relaciones”* o RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: *“La relación...”*, ob. cit., pág. 62 *“posiblemente porque en ese escenario previo la mayor parte de estos contratos se celebran verbalmente, y el legislador no creía oportuno aplicar el régimen ordinario del periodo de prueba, que exige forma escrita; la presunción legal ahorra trámites a los interesados”*.

<sup>466</sup> DE NIEVES NIETO, N.: *“El tiempo...”*, ob. cit., pág. 73.

En la actualidad, las partes pueden concertar por escrito un periodo de prueba conforme a las reglas laborales de carácter general, pues se ha modificado la situación normativa común por el art. 6.2 RD, que introduce una clara remisión a la norma común al señalar que, “*podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los términos del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores*”. Por tanto, el establecimiento de un periodo de prueba en esta relación laboral especial, se configura, al igual que en la relación común, como facultativo, y necesitado de pacto escrito. No obstante, el RD 1620/2011 ha mantenido ciertas diferencias frente a la normativa común, que se reflejan en tres cuestiones. El plazo elegido para el periodo de prueba, que, no podrá exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo. Las obligaciones de las partes durante el mismo, “*a cumplir con sus respectivas prestaciones*”. Por último, de producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, durante dicho periodo, establece la posibilidad de que se hubiera acordado un periodo de preaviso, ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de siete días naturales. El cambio normativo plantea distintas cuestiones como, la importante ampliación del plazo cuando es comparada con la normativa anterior, la justificación de la elección del mismo, el establecimiento de un criterio diferenciado en torno al objeto de la prueba y, por último, el establecimiento de una especialidad, el posible pacto de un preaviso necesario, en caso de producirse la resolución contractual durante el periodo de prueba.

En primer lugar, ha sido notable la ampliación de la duración del periodo de prueba, que ha pasado de quince días a un máximo de dos meses. El plazo establecido, responde a una concreción de su duración en base a los distintos plazos enumerados en el propio art. 14 ET. A pesar de la existencia de una previsión de un periodo de prueba de tres meses para trabajadores no técnicos en empresas de menos de veinticinco trabajadores, la norma ha sido más garantista al fijar el plazo de dos meses<sup>467</sup>. Por tanto, el plazo elegido por el legislador, responde al menor de los establecidos en el ET, ante la falta de categorías profesionales en el ámbito del hogar. Por otra parte, pese a que no se ha establecido una previsión respecto del periodo de prueba en los contratos temporales, no parece existir obstáculo para entenderse aplicable el límite de un mes, establecido en el art. 14.1 ET para los contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo inferior a seis meses.

---

<sup>467</sup> VELA DÍAZ, R.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 58 y MIÑARRO YANINI, M.: “La nueva...”, *ob. cit.*, pág. 37.

En relación al plazo de preaviso, éste podrá ser modificado por la negociación colectiva, siendo ésta, una de las escasas parcelas en las que es mencionado el acuerdo colectivo. Este carácter dispositivo, al no disponerse nada al respecto parece funcionar en ambos sentidos, tal como ocurre en relación al art. 14 ET, pudiendo reducirse o ampliarse el plazo por la negociación colectiva. Por lo que respecta a la autonomía de las partes, el periodo de prueba se configura, al igual que en el régimen general como facultativo, y necesitado de pacto escrito.

Pese a que se establece una remisión en relación a la fijación del periodo de prueba a la normativa común, existe sin embargo un pequeño matiz en referencia al texto del art. 14.1 ET que dispone la obligación de *“realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba”*. En relación a tal cuestión, el RD limita a señalar la obligación *“a cumplir con sus respectivas prestaciones”*.

Por último, se establece la posibilidad de pactar un preaviso necesario, en caso de producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes. Dicho periodo, deberá ajustarse a lo pactado por las partes, sin que pueda exceder, en ningún caso, de siete días naturales. Se observa aquí, por tanto, una singularidad o particularidad respecto a la norma común, derivada de la especial naturaleza de la relación y dirigida a evitar los perjuicios que pueden derivarse, tanto para el empleador como para el trabajador, de una ruptura súbita del vínculo laboral<sup>468</sup>. Una previsión que presenta cierta conexión con el plazo previsto en el supuesto del desistimiento, cuando el contrato no hubiera superado el año de duración (art. 11 RD)<sup>469</sup>. Sin embargo, y a diferencia de este caso, no opera en este ámbito la garantía en el caso del trabajador interno que impide que el desistimiento pueda ser llevado a cabo en una determinada franja horaria, *“entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente”*, establecida en el art. 11.5 RD, que a mi juicio, debiera ser extendida a estos supuestos

---

<sup>468</sup> Así MIÑARRO YANINI, M.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 37, afirma que *“supone una garantía adicional y encuentra su justificación específica en la condición de imprescindible del trabajador”* y ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “El impacto...”, *ob. cit.*, pág. 8, afirma que *“el repentino desistimiento de cualquiera de las dos partes puede suponer una alteración en la organización de la vida. En el caso del empleador, sirve como ejemplo el supuesto en que los servicios sean para atender menores o ancianos. Y, del lado del empleado imaginemos el supuesto de trabajadores extranjeros sin familia ni recursos para conseguir alojamiento de urgencia”*.

<sup>469</sup> RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 93.



por cuanto, en esencia, el fundamento de protección de esta situación singular para el caso del trabajador interno es el mismo que en el caso del desistimiento<sup>470</sup>.

A pesar de lo expuesto, cabe precisar que, la facultad de desistimiento, reconocida por la norma común a las partes, durante el periodo de prueba, se reconoce al empleador y extiende su efecto durante toda la vigencia de la relación laboral especial. Ello, en cierta manera, tal como aprecia la doctrina, hace que el trabajador, aunque no formalmente, pero sí de hecho, se encuentre permanentemente sometido a un periodo de prueba, a un examen de sus cualidades personales y profesionales, en la medida en que, para extinguir libremente el contrato por el empleador, no es necesario alegar causa alguna. La existencia *ex lege* del periodo de prueba sólo tiene un valor simbólico y parece más bien que venga a justificar una distinción formal entre periodo de prueba y desistimiento<sup>471</sup>. Quizás, no hubiera sido necesario plantear un periodo de prueba tan extenso<sup>472</sup>, cuando pervive la facultad de desistimiento durante toda la relación. Si bien, a mi juicio, la anterior especialidad en cuanto a la previsión de la existencia de un periodo de prueba, durante un breve periodo de tiempo que posibilitara el mutuo conocimiento, a pesar de la inexistencia de pacto, si podría encontrarse justificada habida cuenta de que se trata de una relación fundamentada en la mutua confianza de las partes<sup>473</sup>. Pues en esta concreta relación, se suma la necesidad de constatar la existencia de una compatibilidad personal que excede de los límites de la relación común, por lo que no debe restringirse la plena libertad de las partes<sup>474</sup>. Podría por ello haberse mantenido una previsión complementaria a la regulación laboral común, estableciendo

---

<sup>470</sup> En el mismo sentido RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 63.

<sup>471</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 31 o QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: "Regulaciones sectoriales...", *ob. cit.*, pág. 441 "Esta previsión puede considerarse excesiva para esta relación laboral especial en que rige el principio de la libre resolución, que es la ventaja última del establecimiento del periodo de prueba, principio activo durante todo el tiempo de vigencia de la relación de servicio doméstico, en cuanto se admite en la misma la rescisión ad nutum del empleador".

<sup>472</sup> HERNÁNIZ MÁRQUES, M.: "Aportación...", *ob. cit.*, pág. 632, proponía la necesidad de un periodo de prueba, si bien, de una duración menor a lo que es frecuente en el trabajo común, siendo decididamente breve, de una o dos semanas. GARCÍA NINET, J. I.: "El trabajo...", *ob. cit.*, pág. 246 venía a señalar en relación a la anterior regulación "para todos los casos la duración máxima es de quince días, ya que se estima que el objeto de la prueba no precisa en esta relación más tiempo, al margen de las posibilidades amplias que esta relación tiene para extinguirse".

<sup>473</sup> En el mismo sentido, RUANO ALBERTOS, S.: "El régimen...", *ob. cit.*, pág. 89.

<sup>474</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 160, señala "El periodo de prueba, alcanza en esta relación una entidad propia por cuanto, además de todos los caracteres que rodean a esta facilidad en la relación ordinaria, se suma la necesidad de comprobar si existe compatibilidad personal entre el empleador y el trabajador, rasgo inapreciable, sin embargo, en otras relaciones laborales".

un breve plazo de tiempo para el mutuo conocimiento que no se hiciera depender del acuerdo entre las partes, siendo compatible con las disposiciones generales establecidas en el ET.

## **5. CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL**

### **5.1. DERECHOS Y DEBERES**

La normativa en materia de derechos y deberes se encuentra regulada en el art. 7 RD 1620/2011, que diferencia dos apartados. El primero establece el reconocimiento a los trabajadores del hogar familiar de los derechos y deberes establecidos en el propio RD 1620/2011, a los que además se adiciona los contenidos en los arts. 4 y 5 ET. En el segundo párrafo, se recoge un concreto deber para el empleador, consistente en la obligación de cuidar de que el trabajo sea realizado en las debidas condiciones de seguridad y salud, y la necesidad de adoptar al efecto medidas eficaces. El incumplimiento grave de dicho deber por el empleador, será justa causa de dimisión del trabajador doméstico.

#### **5.1.1. Derechos y deberes**

En relación a los derechos y deberes, la norma reconoce a los trabajadores no solo los establecidos en el Real Decreto, sino que también se realiza una remisión en bloque a la normativa común, en concreto a los derechos y deberes establecidos por los arts. 4 y 5 ET. Su reconocimiento expreso, se ha introducido de forma novedosa por el RD 1620/2011, pues la anterior regulación guardaba silencio en la materia, si bien, la remisión a la normativa común permitía interpretar que era posible su aplicación<sup>475</sup>. Su inclusión supone un valor simbólico de equiparación que, que según señala la EM del RD 1620/2011, se justifica en un *“acercamiento al régimen legal de la relación laboral común”*.

---

<sup>475</sup> QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 41, señalaba además que *“sobre los derechos colectivos la normativa reglamentaria no establece directamente nada. Ni los prohíbe, ni los reconoce y tan sólo en una ocasión – en materia salarial hace referencia al pacto colectivo. Ahora bien, cuando el art. 2.2 ET remite a la regulación reglamentaria determinadas relaciones de trabajo recuerda que en su regulación deberán respetarse los derechos básicos reconocidos en la Constitución, y entre ellos, sin duda, el derecho a la libertad sindical y el derecho a la huelga”*.

Puede observarse que el legislador, ha optado por una remisión en bloque a la normativa común contenida en los art. 4 y 5 ET (art. 7.1 RD), sin establecer aclaraciones, excepciones o salvedades en su aplicación, como ocurre en referencia a otras remisiones (v. gr. art. 35.3 ET). En puridad debiera, por tanto, entenderse la existencia de una compatibilidad con la especial naturaleza de la relación. Sin embargo, en la práctica, es posible cuestionar si debe, pese a su pretendida aplicabilidad directa, cuestionarse su posible compatibilidad con las peculiaridades de la relación (art. 3.b RD). Porque, no parece que, en todo caso, sea posible su aplicabilidad en el ámbito familiar. Se trata de un hecho que conlleva un sinsentido, pues se evidencia, a pesar de la remisión expresa, la inaplicabilidad práctica de algunos apartados de dichas normas. Ante la complejidad de abordar ciertas cuestiones, la norma, ha preferido realizar una remisión en bloque a la normativa común, en lugar de adaptar la regulación a la especialidad de la relación, y con ello garantizar mejor el ejercicio de los derechos y deberes de las partes.

En referencia a los derechos básicos de los trabajadores, reconocidos por el art. 4 ET, se han puesto de relieve algunas incompatibilidades con la normativa común, especialmente, su apartado primero; en todo caso, son de dudosa aplicabilidad aquellos derechos que tienen como parámetro un centro de trabajo que difiere del habitual o aquellos derivados de la vertiente colectiva. Por ello, se ha calificado la remisión normativa de un reconocimiento más teórico que real<sup>476</sup>. En este sentido, si el fundamento de una regulación especial es la adaptación de la normativa a las peculiaridades de la relación, una remisión a la normativa común en bloque no cumple tal función, y empobrece los derechos del trabajador debido a su falta de posible

---

<sup>476</sup> En este sentido se señala por MIÑAMBRES PUIG, C.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, como “es más que dudoso que algunos de los derechos comprendidos en el apartado primero del mencionado precepto estatutario (art. 4.1 piénsese, por ejemplo, en el «derecho de información, consulta y participación en la empresa» (g), el «derecho de reunión» (f) o la «adopción de medidas de conflicto colectivo» incluido el «derecho de huelga» (d) y (e). En todos estos casos y en algún otro podría argumentarse, no sin razón, que el hogar familiar dista mucho de ser a los efectos del ejercicio de los mencionados derechos un centro de trabajo en el sentido que se comprende en las relaciones de producción (ET, art. 1.5) y que el cabeza de familia o titular del hogar familiar poco o nada tiene que ver con un empresario económico”. También en similar sentido BARCELÓN COBEDO, S.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 23, afirma que “ese reconocimiento expreso puede resultar más teórico que real, caso del derecho a la información, consulta y participación en la empresa, o al derecho de reunión, o a la adopción de medidas de conflicto colectivo. Como ya se ha señalado al comienzo de este trabajo, la dimensión colectiva apenas si ha tenido desarrollo, por lo que el ejercicio de estos derechos habrá de pensarse que, pese a su reconocimiento expreso, será nula o igualmente escasa”. También MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, afirma como “con todo, algunos de los primeros, fundamentalmente los de carácter colectivo, son difíciles de encajar en la estructura del sector”.

aplicación práctica. Se apunta, en relación a los derechos colectivos, su necesaria adaptación en el ámbito de esta relación de trabajo, que no debe plantearse desde la perspectiva concreta de resolver cuestiones puntuales con afán de conseguir su incardinación en el derecho colectivo común; y ello porque podría conducir a resultados absurdos. Por el contrario, parece más adecuado realizar la adaptación mediante la fijación de unos criterios amplios que sirvan de guía para el ejercicio de tales derechos en este contexto tan especial como es el hogar familiar y la necesidad de la modalización de los derechos colectivos de tal forma que, sin necesidad de negarlos, pueda hacerse compatible su ejercicio con otros derechos e intereses también constitucionalmente amparados en un ámbito tan particular<sup>477</sup>. Por otra parte, esta parece una asignatura pendiente que contradice los mandatos del Convenio 189 en torno a garantizar el efectivo cumplimiento de los mismos (art. 3).

En cuanto al derecho de la ocupación efectiva establecido en el art. 4.2. a) ET, el incumplimiento del correlativo deber por el empresario no supondrá perjuicios económicos para el trabajador, en tanto en cuanto tendrá derecho al salario por el tiempo no trabajado. Por lo demás, el RD 1620/2011 no hace referencia a la posible aplicabilidad del art. 30 ET, que establece las consecuencias de la *mora accipiendi* del empresario, aunque la doctrina considera que resulta de aplicación supletoria<sup>478</sup>. Si bien el deber de ocupación efectiva debe ser interpretado teniendo en cuenta la especial naturaleza de la relación, donde la ausencia de los empleadores del hogar suele llevar aparejada en la mayor parte de las ocasiones la ausencia de trabajo para la persona que está a su servicio<sup>479</sup>.

---

<sup>477</sup> QUESADA SEGURA, R.: "La dignificación...", *ob. cit.*, pág. 43.

<sup>478</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 11.

<sup>479</sup> STSJ del País Vasco de 1 de junio de 2010, (Rec. 881/2010) "*Por tanto, no es equiparable a una relación laboral ordinaria en la que la falta de trabajo efectivo y aunque se le siga retribuyendo, puede dar lugar a la resolución del contrato al amparo del art. 50.1.a, del ET; ya que, en esos casos, esa actuación suele venir incardinada en un marco de represalias. Pero ello no es aquí trasladable de manera automática, puesto que la ausencia de los empleadores de su hogar, suele llevar aparejada, en la mayor parte de las ocasiones, la ausencia de trabajo para la persona que está a su servicio. En consecuencia, dispensarle del trabajo durante esos días, no tiene porqué entenderse como una represalia y/o un ataque a su dignidad profesional; salvo que se demuestre lo contrario, prueba desde luego difícil de practicar y que desde luego aquí no ha tenido lugar. Incluso, en este tipo de relaciones, puede resultar hasta beneficioso para el trabajador que se le dispense de sus tareas diarias, siempre, claro está, que se le abone el salario y de acuerdo a lo establecido en el art. 30 del E.T.*"

En cuanto al derecho del trabajador a la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad se encuentra reconocido en el ámbito de la relación de trabajo (art. 4.2.b ET) y desarrollado por el art. 23 ET que sin embargo se remite a la negociación colectiva a efectos de determinar las condiciones del ejercicio del derecho lo cual hace inviable su aplicación en el ámbito de la relación laboral especial de empleados de hogar. El derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, tiene una evidente conexión con la clasificación profesional, aspecto sobre el que no se ocupa el RD 1620/2011 y tampoco cabe en la actualidad una remisión a la negociación colectiva<sup>480</sup>.

En todo caso, el efectivo derecho a la formación del trabajador, implica necesariamente ciertas obligaciones para el empleador particular, que sin una adecuada modulación pueden devenir irrealizable. En el caso del sistema especial de los empleados de hogar, no se reconoce la cotización por formación profesional. Los permisos formativos reconocidos en el art. 23 que son abonados por la entidad gestora, no serán de aplicación debido a la señalada falta de cotización en el ámbito formativo. Por su parte, y en relación al derecho a la formación de los menores de dieciocho años, se observa que, en cuanto a los tiempos de trabajo, el art. 9.8 RD 1620/2011, no ha reproducido fielmente el contenido del art. 34.3 ET que establece que *“los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso el tiempo dedicado a la formación”*. Por otra parte, en materia formativa, no le será exigible la formación en materia preventiva dada la exclusión del colectivo de la LPRL (art. 3.4).

Quizás mayor incidencia pudiera tener otros derechos reconocidos en el art. 4 ET como la prohibición de discriminación (art. 4.2.c ET). La norma alude al derecho a la no discriminación en cuanto a los procedimientos de selección (art. 4 RD), tanto si se llevan a cabo por los servicios públicos de empleo, como por las agencias privadas de colocación. En especial, se establece que, en la publicidad de las ofertas de empleo para la contratación de personas para el servicio doméstico, no podrá contener discriminación en base a motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad,

---

<sup>480</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 63.

estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad.

Por lo que respecta al derecho a la integridad física y desarrollo de política de prevención de riesgos laborales establecido en el art. 4.2.d) ET, a pesar de este reconocimiento formal, el contenido del derecho no se concreta por el RD 1620/2011, atendidas las particularidades en esta relación, tal como posteriormente se expone en el apartado relativo a la aplicabilidad de la normativa preventiva. Por lo demás, en algunas normativas especiales de otros Estados se hace explícita referencia a unos derechos básicos para estos trabajadores tanto en relación a una alimentación saludable o una vestimenta y habitación adecuadas<sup>481</sup>.

Por su parte el art. 4.2.e) ET establece el derecho del trabajador al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En este punto, es frecuente, en el caso del trabajador interno que otras legislaciones nacionales vengan a exigir que se proporcione a estos trabajadores una habitación individual y que cuente con las debidas condiciones de habitabilidad. Esta concreta cuestión debería quedar expresamente establecida por la normativa especial.

Tampoco se recoge el deber a la consideración debida a la dignidad por parte del empleador, art. 4.2.e) ET, que sin embargo se contempla en la normativa internacional, siendo muy frecuentes los abusos en este sector<sup>482</sup>.

Al igual que en el caso de los derechos, en relación con los deberes, se realiza una remisión en bloque al art. 5 ET, estableciendo su aplicabilidad. No obstante, en una relación en la que el deber de buena fe, sigilo, discreción o confianza de las partes es superior al de otras relaciones, es interesante constatar cómo el legislador no ha venido a recoger algunas consideraciones en la materia. Sin embargo, es posible observar que, en otros ordenamientos, se reconocen deberes específicos como, el sigilo y la discreción

---

<sup>481</sup> Por ejemplo, en el caso de países como Panamá.

<sup>482</sup> PLA JULIÁN, I. (Coord.): "Luces y sombras...", *ob. cit.*, pág. 129 en referencia al acoso laboral.

o secreto profesional<sup>483</sup>. Si bien, en cuanto a la valoración de las causas del despido disciplinario las notas de gravedad y culpabilidad pueden ser relacionadas con las singulares características de la relación, por cuanto la misma se encuentra basada en la confianza<sup>484</sup>. De ahí, que pudiera resultar conveniente establecer ciertos parámetros objetivos basados especialmente en cuestiones derivadas de la confianza. El contenido de los deberes de buena fe exigible a estos trabajadores, en cuanto a conductas exigibles no se concretan, siendo de aplicación la normativa común, fundamentalmente por las dificultades que existirían para determinar aquéllos supuestos no acordes con que debe entenderse buena fe, aun cuando ciertamente una concreción sobre su contenido permitiría una mayor seguridad jurídica. En este sentido, y en relación a la relación laboral especial del personal de alta dirección el art. 2 RD 1382/1985, establece que el fundamento de la relación especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe.

### **5.1.2. El deber de cuidado del empleador**

El empleador doméstico asume un concreto deber de salud en el trabajado (art. 7.2 RD). Debe cuidar de que el trabajo de la persona empleada se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo que, se le exige adoptar unas medidas eficaces teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico.

---

<sup>483</sup> Argentina, (art. 14 Ley 26.844) señala el deber de “c) *Observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones; d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios*”. En Austria, se establece que el empleado deberá, además, estar obligados a mantener la confidencialidad de todas las observaciones que conciernen a la vida familiar del empleador y cualquier otro miembro del hogar.

<sup>484</sup> STSJ de Madrid de 17 de diciembre 1992 (Rec. 2983/1992) “...*Resulta evidente que la conducta de la actora de faltar a los servicios para los que había sido contratada, de forma repetida y voluntaria, constituye justa causa de despido disciplinario, no la contenida en el ap. a) del art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, que habla de las ausencias injustificadas, sino la recogida en el ap. d) del referido artículo, que sanciona la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, ya que como tal ha de calificarse la conducta de la actora que, estando encargada del cuidado de unos menores, así como de atender llamadas telefónicas y otras funciones afines, de forma reiterada, se ausenta de su puesto de trabajo, desatendiendo las funciones que tenía encomendadas, suponiendo ello en la actuación de la recurrente la concurrencia de las notas de gravedad y culpabilidad exigidos por el precepto legal y cuya existente es cuestionada en el recurso, máxime si se tiene en cuenta que se trata de una relación laboral de carácter especial, recogida en el Real Decreto 1424/1985, de 1 agosto, que tiene su apoyo y fundamento en la confianza, al tratarse del servicio del hogar familiar, que reviste unas especiales características, singularmente en ese aspecto de la confianza en las actividades encomendadas...*”.

Dicho deber era igualmente reconocido en el art. 13 RD 1424/1985, si bien, con la nueva redacción se ha introducido un nuevo matiz en esta exigencia, al adicionar la obligación del empleador de adoptar medidas adecuadas a tal fin. Por otra parte, la expresa remisión del art. 7.1 RD a los arts. 4 y 5 ET supone además el reconocimiento expreso de la aplicabilidad a esta relación laboral especial tanto del derecho laboral básico del trabajador a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales (art. 4.2.d) ET), como al deber de observar las medidas que se adopten en la materia (art. 5.b) ET). Por último, debe recordarse que el art. 2.2 ET establece el necesario respeto de los derechos básicos reconocidos por la Constitución, entre ellos, el art. 40.2 CE que establece que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo.

La protección en materia de seguridad y salud del trabajado ha sido un ámbito del que tradicionalmente habían sido excluidos los trabajadores domésticos, debido a la dificultad que plantea su aplicación en un ámbito como es un hogar. La falta de concreción de medidas, constituye uno de los puntos angulares de falta de adecuación al Convenio 189. Se trata de un problema que afrontan otros Estados miembros según el Informe IV de la OIT<sup>485</sup> que, no ofrecen en la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo protección a los trabajadores domésticos. En parte, debido a que, al relacionarse el trabajo doméstico con las actividades normales que se llevan a cabo en el hogar, el mismo, tiende a concebirse, sin razón, como un trabajo seguro que no presenta el menor peligro. En este sentido, los trabajadores domésticos no sólo están excluidos de la mayoría de las legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, sino que, a diferencia de los contratistas independientes, rara vez pueden ejercer algún control sobre la manera de realizar sus tareas, las herramientas que van a utilizar, sus horas de trabajo y, por tanto, sobre su propia seguridad.

En nuestro ordenamiento, la exclusión del hogar familiar del ámbito de aplicación de la normativa común en materia de prevención de riesgos laborales tiene su origen en la primera norma reglamentaria, y no estuvo exenta de discusión. Así, cuando se promulgó el RD 1424/1985, se sostuvo la posible aplicabilidad a esta relación laboral especial de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene de 9 de marzo de 1971<sup>486</sup>, que no

---

<sup>485</sup> pág. 72.

<sup>486</sup> «BOE» Núm. 64, de 16 de marzo.



exceptuaba a este colectivo de trabajadores, en base a la remisión a la normativa común y lo dispuesto en el art. 19 ET<sup>487</sup>. Sin embargo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales<sup>488</sup> procedió a la exclusión expresa del ámbito de aplicación de la norma a esta concreta relación laboral especial (art.3.4). La LPRL menciona, sin embargo, la obligación del titular del hogar familiar de cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene, disposición que se reproduce en el art. 13 del entonces vigente RD 1424/1985. Por lo que se ha afirmado que la norma, excluye a estos trabajadores, pero al mismo tiempo les ofrece una protección en materia de prevención de riesgos laborales que se hace partir de una regulación ajena a la norma de prevención<sup>489</sup>. La exclusión de esta relación laboral especial supone uno de los pocos supuestos en los que quiebra el principio de universalidad que se refleja en la EM de la LPRL. La base a tal excepción, se encuentra en la previsión de la Directiva Marco, que excluye al servicio doméstico del concepto de trabajador a los efectos de la aplicación de dicha normativa marco<sup>490</sup>.

La falta de una fundamentación de los motivos de la exclusión de esta relación laboral especial del ámbito de aplicación de la LPRL, vinculada a la especial naturaleza de la relación, ha llevado a la doctrina a indagar sobre los motivos que pudieran justificar la misma. En este sentido, la justificación no se puede imputar al tipo de espacio físico donde se realiza la actividad, porque otras relaciones comunes, realizadas en espacios análogos, como la cocina de un hospital, hotel, pensión o casa de turismo rural, están incluidas en el ámbito de la LPRL, luego no se puede sostener que esta peculiaridad tenga relevancia en la exclusión<sup>491</sup>. Tampoco cabe fundamentarla en la contratación de servicios para prestarse a través de personas jurídicas o ETT, a pesar de

---

<sup>487</sup> En particular, su capítulo II (arts. 34 a 42) relativos a determinados espacios como dormitorios, viviendas o cocinas. En dicho sentido BÉJAR SÁNCHEZ, C.: *Trabajadores del hogar familiar. R.D. 1424/1985, de 1 de agosto*, Madrid, 1985, pág. 30 o SALA FRANCO, T.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 284, que afirma que la norma establece un concepto jurídico indeterminado, que a los jueces corresponderá concretar en cada caso, con la ayuda de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, si bien acomodando estas normas a la especial relación laboral doméstica.

<sup>488</sup> «BOE» Núm. 269, de 10 de noviembre.

<sup>489</sup> AYALA DEL PINO, C.: "La prevención de riesgos laboral en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar", *Revista Saberes*, núm. 5, 2007, pág. 8.

<sup>490</sup> Esta exclusión es consecuencia de la previsión contenida en el artículo 3 a) de la Directiva 89/391/CEE de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

<sup>491</sup> AYALA DEL PINO, C.: "La prevención...", *ob. cit.*, pág. 9.

realizarse en un domicilio particular<sup>492</sup>. Desde el punto de vista del tipo de actividad desarrollada por el trabajador, las labores domésticas, si se analiza de forma aislada, tampoco permiten afirmar que revistan un claro obstáculo a la aplicabilidad de la normativa preventiva. Tampoco cabría mantener la tesis de la inexistencia de riesgos en el ámbito doméstico, porque los riesgos profesionales existen e incluso se citan riesgos específicos; por ejemplo, exposiciones químicas, riesgos posturales por la realización de gestos repetitivos, cortes, quemaduras, caídas<sup>493</sup>. Atendiendo a la siniestralidad de este concreto sector, las cifras de las que se dispone son relativas a la rama de actividad, pero muestran la existencia de siniestralidad en el mismo<sup>494</sup>. Además, se ha extendido a estos trabajadores la acción protectora a las contingencias profesionales y, conjuntamente a dicho reconocimiento, se esperaba algún cambio en el tratamiento preventivo de este colectivo de trabajadores que, igualmente, les acerque a la relación laboral común y que permita, en consecuencia, reforzar el deber de seguridad que recae sobre el cabeza de familia<sup>495</sup>.

Descartadas, por tanto, las anteriores posibles justificaciones, el hecho de que la prestación de servicios se realiza para un empleador particular y la existencia de unas especiales condiciones de intimidad derivadas de la prestación para un hogar parece ser la posible justificación a la exclusión<sup>496</sup>. En primer lugar, el carácter de empleador particular, que no es un empresario, y cuya actividad no reporta beneficios directos,

---

<sup>492</sup> MORENO CÁLIZ, S. y MARTÍN ALBÀ, S.: "Aplicación y control de la normativa de prevención en los domicilios particulares", *Aranzadi Social*, núm. 10. 2004, diferencia distintos supuestos en los que el trabajador su actividad en cualquier domicilio privado, encontrándose algunos de ellos amparados por la normativa preventiva. La prestación básica del trabajador desarrollada principalmente en su propio domicilio, tal es el caso del teletrabajo a domicilio y del trabajo prestado bajo la modalidad contractual de trabajo a domicilio. El trabajo prestado por el empleado de hogar en la medida en que se desarrolla en el domicilio particular del empleador o titular del hogar familiar; la prestación de trabajos que se realiza en domicilios particulares del beneficiario de la prestación laboral, por tanto en domicilio ajeno al del propio trabajador, como ocurre en el caso de la actividad desarrollada por el trabajador social; el desempeño de la prestación laboral en el domicilio particular del empresario, es decir un profesional liberal que puede tener a su servicio un trabajador por cuenta ajena.

<sup>493</sup> AYALA DEL PINO, C.: "La prevención...", *ob. cit.*, pág. 13 y ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: "Seguridad...", *ob. cit.*, pág. 10.

<sup>494</sup> En el año 2013 en relación a los accidentes de trabajo con baja según gravedad por división de actividad, referentes a actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, se constata en la jornada un total de 2.197 de los que 2.137 son leves, 58 graves y 2 mortales y en relación a los accidentes *in itinere* se produjeron 608 de los que 567 fueron leves y 41 graves. Datos disponibles en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas>.

<sup>495</sup> BARCELÓN COBEDO, S.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 25.

<sup>496</sup> MIÑARRO YANINI, M.: "El trabajo...", *ob. cit.*, pág. 40.

entraña por tanto un motivo ligado a razones de orden económico. El coste por cada trabajador se incrementaría de exigirse la adopción de medidas preventivas y, sobre todo, si se impusieran las sanciones previstas por la Ley en caso de incumplimiento. En este sentido, tratándose de la relación especial del servicio del hogar familiar la deuda de seguridad no tiene el alcance previsto en la LPRL “*no pudiendo exigirse al cabeza de familia, que emplea en su propio hogar y sin ánimo de lucro, el conjunto de obligaciones establecidas en la mencionada norma para los empresarios en general, ni exigirse la deuda de seguridad con la amplitud que establece dicha normativa*”<sup>497</sup>. Se trata de una justificación, de índole económica, que no parece admisible en nuestros días desde el punto de vista preventivo<sup>498</sup>, pues entiendo, que un mismo riesgo debe necesitar la misma política preventiva, con independencia del ámbito en el que se produzca. En segundo lugar, la inserción de esta actividad en el ámbito de privacidad e intimidad de un hogar familiar, hace que entre en juego el derecho a la intimidad e inviolabilidad personal y familiar y el derecho a la inviolabilidad del domicilio reconocido en el art. 18 CE. Es aquí donde aparecen algunos obstáculos que justificarían una exclusión por incompatibilidad de la normativa y la dificultad de su aplicación práctica. No obstante, resulta criticable que otras modalidades como el trabajo a distancia, art. 13 ET, que puede realizarse en un domicilio particular, se encuentre en cambio incluido en el ámbito de aplicación de la LPRL<sup>499</sup>. También podrían predicarse dificultades de inspección y control en los centros o establecimientos militares, que sin embargo si se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de la norma<sup>500</sup>. Por ello, la doctrina concluye que dichas peculiaridades, no justifican ciertamente la exclusión, sino que la misma derivaría de las dificultades existentes en torno a la aplicación de dicha Ley en este sector<sup>501</sup>.

La exclusión del empleo doméstico de la normativa en materia de prevención, deja planteada esta materia en términos que no dejan de ser contradictorios. A pesar de su exclusión por la LPRL se establece el deber del empleador de “*cuidar de que el trabajo*

---

<sup>497</sup> STSJ Islas Baleares de 3 de noviembre de 2005 (Rec. 371/2005)

<sup>498</sup> AYALA DEL PINO, C.: “La prevención...”, *ob. cit.*, pág. 10.

<sup>499</sup> Coinciden en entender como dicho argumento no parece del todo razonable y ciertamente más cercana a la necesidad de aligerar a este empleador particular de cargas MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 40 y ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “Seguridad y...”, *ob. cit.*, pág. 7.

<sup>500</sup> MORENO CÁLIZ, S. y MARTÍN ALBÀ, S.: “Aplicación y...”, *ob. cit.*, pág. 6.

<sup>501</sup> AYALA DEL PINO, C.: “La prevención...”, *ob. cit.*, pág. 7.

*se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene*”, que tras la actual redacción del RD 1620/2011 exige de la adopción de las medidas necesarias, sin explicitar a que está haciéndose referencia, es decir, al contenido exigible en cuanto a tales medidas. Ello pone de relieve la falta absoluta de concreción para el trabajador de qué protección tiene garantizada y para el empleador de cuáles son las medidas necesarias a las que se encuentra obligado. Dejándose a una interpretación derivada del sentido común<sup>502</sup>. Tal como reconoce el Informe IV de la OIT, declarar simplemente que el empleador tiene una obligación sin haber establecido un marco reglamentario que otorgue sentido a dicha obligación, es algo que no ayuda a ninguna de las partes a participar de manera significativa en la prevención de accidentes. Por ello, al no especificar obligaciones concretas y responsabilidades, el precepto legal carece de eficacia jurídica.

En todo caso puede observarse que el Convenio 189 de la OIT en su art 13 establece la necesaria adopción de medidas concretas en este orden para garantizar el derecho a *“un entorno de trabajo seguro y saludable”* para los trabajadores domésticos, y ello, *“a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos”*, si bien, dichas medidas podrán ser adoptadas por los Estados *“teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”*, aunque, se permite una implantación progresiva de estas medidas. Es por tanto necesario abordar la falta de una regulación adecuada. Además, existen medidas dirigidas a colectivos, en esta concreta materia, cuya aplicación no excluye a los empleados de hogar e incide principalmente en la protección de la mujer durante el embarazo<sup>503</sup> o los menores (art. 25, 26, 27 LPRL). El empleador, justamente por ser un particular, debería disponer de unas pautas precisas<sup>504</sup> y el legislador debiera intentar hacer una adaptación de la normativa

---

<sup>502</sup> MANZANO SANZ, F.: “Empleados de Hogar”, Capital Humano, núm. 262, 2012, pág. 3. Ahora bien, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 3, se establece como exclusión en su aplicación que no *“será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene”*, lo que implica que, en realidad, y dado lo contradictorio entre lo mandado en el Real Decreto y lo excluido en la Ley -norma de rango superior a aquél-, lo que se debe aplicar en estos casos es el sentido común (el menos común de los sentidos, por otra parte), pero no por ello dejará de generar polémica y conflictos entre las partes.

<sup>503</sup> Otras normas aplicables en la materia serían el Convenio 155 OIT Seguridad y salubridad de aseos, dormitorios, vestuarios y otros espacios, el Convenio 95 OIT sobre protección del salario en lo que se refiere a calidad del salario en especie desde el punto de vista de la sanidad y salubridad y el Convenio 103 OIT relativo a la protección de la maternidad.

<sup>504</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 43.

preventiva a las especialidades de esta relación, mejorando las condiciones de estos trabajadores en la materia. Si como se ha expuesto los obstáculos para la inaplicación de la normativa preventiva quedan adscritos al tipo de empleador, estos deben ser superados. En ello es ejemplo el caso de Francia, donde el Convenio viene a establecer algunas condiciones mínimas en materia preventiva.

La implantación de la normativa en materia de seguridad y salud podría ser desarrollada por alguna de las siguientes vías. Mediante una adaptación de la actual LPRL a las particularidades de esta relación, determinando las excepciones propias que afectan a la especialidad de la prestación. Existe además una problemática común en toda actividad realizada en un domicilio particular, y no únicamente la circunscrita a la relación laboral especial<sup>505</sup>. O bien, mantener la exclusión de la aplicación de la LPRL pero estableciendo su regulación específica en el Real Decreto a modo de normas básicas. Es posible entender que la obligación de cuidar de que el trabajo se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene está formulada en la Ley, y cabría la posibilidad de su desarrollo reglamentario. Pero en todo caso, las incompatibilidades o puntos críticos en la aplicación de la normativa preventiva, se entienden solventables por la doctrina con la elaboración de una legislación específica que reflejase las singularidades de la actividad, como si se ha llevado a término en otras relaciones jurídicas<sup>506</sup>. Se trataría de dictar unas normas básicas de aplicación a este colectivo<sup>507</sup>.

En este sentido, las normas que pudieran ser moduladas en su exigencia al empleador, deben quedar referidas a los ámbitos expuestos en la Recomendación 201 (art. 19) que concreta cuatro tipos de medidas a adoptar, la eliminación o reducción de peligros y riesgos para el trabajador, el establecimiento de un sistema de inspección adecuado, la instauración de procedimientos de recopilación de datos, y la prestación de asesoramiento y desarrollo de programas de formación.

- En relación a la existencia de cierta dificultad a la hora de operar en un ámbito privado, cabe señalar que hay obligaciones preventivas que permitirían su cumplimiento

---

<sup>505</sup> MORENO CÁLIZ, S. y MARTÍN ALBÀ, S.: "Aplicación y...", *ob. cit.*, los autores concluyen en su estudio la existencia de forma notoria de una deficiente regulación, en unos casos por inexistente y en otros por no adaptarse a las necesidades y características de la actividad desarrollada en un ámbito tan específico como es el domicilio privado.

<sup>506</sup> AYALA DEL PINO, C.: "La prevención...", *ob. cit.*, pág. 12.

<sup>507</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: "Los trabajadores...", *ob. cit.*, pág. 56.

por vía documental<sup>508</sup>. Por ejemplo, el reconocimiento médico inicial o periódico<sup>509</sup>, en línea de lo establecido en la Recomendación 201. Se trata de una cuestión que se encuentra en otras regulaciones como en el caso de Francia.

- Debe establecerse de forma expresa normas mínimas en materia de alojamiento<sup>510</sup> y comida; debiera haberse fijado unas condiciones básicas que en cambio se establecían en normas precedentes, e incluso se detallan en el convenio de la OIT (art. 6). Se trata de una cuestión que se observa en muchas de las regulaciones especiales analizadas, permitiendo la privacidad y condiciones adecuadas del trabajador (Argentina, Austria, Bolivia).

Por lo que respecta a la evaluación de los riesgos, dotación de equipos o formación<sup>511</sup>, hay una propuesta mencionada en el IV Informe de la OIT, consiste en idear un sistema de visitas a los hogares para determinar los riesgos profesionales que puedan causar lesiones graves, subordinando la colocación de un trabajador doméstico en un hogar, a la eliminación de dichos riesgos y a la obligación general de que los empleados garanticen la seguridad de sus hogares. Tal vez se requieran medidas de apoyo adicionales en los casos en que los beneficiarios de los servicios sean personas de edad avanzada o personas con discapacidades, cuyos gastos domésticos estén cubiertos o subvencionados por el Estado y que carezcan de los recursos propios necesarios para eliminar los posibles riesgos.

---

<sup>508</sup> MIÑARRO YANINI, M.: "El trabajo...", *ob. cit.*, pág. 43. También ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: "Seguridad y...", *ob. cit.*, pág. 13, afirma como en el caso de la prevención de riesgos laborales hay muchos aspectos que son verificables sin necesidad de personarse en el lugar de trabajo, como es la información de los trabajadores de sus condiciones laborales, la puesta a disposición de sus equipos de protección individual o la realización de reconocimientos médicos.

<sup>509</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: "Seguridad y...", *ob. cit.*, pág. 11, señala que el RD, dentro del deber general de seguridad y salud, debiera haber previsto la realización de reconocimientos médicos voluntarios iniciales y periódicos a fin de verificar la adecuación del trabajador al puesto, y evitar los riesgos no sólo del trabajador sino de los que conviven en el hogar.

<sup>510</sup> PLATAFORMA ESTATAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS DEL HOGAR: "Aportaciones...", *ob. cit.*, pág. 10. "El Gobierno deberá elaborar una normativa de Seguridad en el trabajo doméstico, y adoptar las medidas necesarias para que se divulgue y aplique por parte de empleadores y trabajadoras. La falta de privacidad es un problema general en el caso de quienes se alojan en la vivienda, por lo que debe añadirse lo dispuesto en el art. 17.a) de la Recomendación 201, el derecho a una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada y equipada con un cerrojo cuyo llave debería entregarse al trabajador doméstico".

<sup>511</sup> MORENO CÁLIZ, S. y MARTÍN ALBÀ, S.: "Aplicación y...", *ob. cit.*, pág. 10.

La falta de concreción de las medidas preventivas a adoptar por el empleador, despliega sus efectos en relación a la facultad de dimisión del trabajador en caso de incumplimiento grave. En este sentido, por lo que se refiere al derecho de dimisión del trabajador, el RD 1620/2011 establece que el incumplimiento grave del empleador de sus obligaciones será justa causa de dimisión del empleado. La norma utiliza de forma incorrecta el término dimisión, cuando se trata en realidad de un supuesto de extinción por voluntad del trabajador ante un incumplimiento grave del empresario<sup>512</sup>. Por ello, se ha apuntado la posible consideración de este incumplimiento como justa causa de extinción del contrato por motivos no imputables al trabajador, con los efectos indemnizatorios previstos en la normativa común<sup>513</sup>. No obstante, la jurisprudencia ha venido a establecer su inaplicabilidad, tal como se expondrá en el apartado relativo a la extinción del contrato. Ante la falta absoluta de concreción en la materia, el precepto deja a criterio del trabajador la consideración de cuándo se ha producido incumplimiento que además se califica de grave, algo difícil de determinar pues no existe un parámetro objetivo que determine dicho incumplimiento<sup>514</sup>. Ello hace necesario un tratamiento más detallado de estas obligaciones<sup>515</sup>. Por tanto, se trata a mi juicio de una necesaria medida que, de otra manera dificulta el ejercicio de los derechos que le vienen reconocidos al trabajador.

Debe notarse que la norma no establece una remisión al art. 19 ET, por lo que cabría cuestionar si el derecho al abandono del puesto de trabajo en caso de riesgo grave (19.5 ET) se encuentra reconocido en el ámbito de esta relación laboral especial. Entiendo

---

<sup>512</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “Seguridad y ...”, *ob. cit.*, pág. 12 señala como parece que hay una incorrección técnica al calificar de dimisión lo que más bien parece justa causa de extinción de la relación laboral por incumplimiento grave del empleador del art. 50.c) ET, por tanto, con derecho a indemnización como si se tratara de un despido improcedente.

<sup>513</sup> VELA DÍAZ, R.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 61 en relación a lo señalado por Rojo Torrecilla.

<sup>514</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 42.

<sup>515</sup> En este sentido, se señala que entre los puntos críticos de esta reforma sobre los que valdría la pena reflexionar de cara a un futuro tratamiento encontramos necesario un tratamiento más detallado de los deberes y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales que supla la expulsión de esta relación laboral del ámbito de la normativa común, y ello sin perjuicio de la conveniencia de realizar campañas públicas de información a los empleadores y trabajadores sobre los riesgos en el sector y las “medidas eficaces a adoptar por el empleador , como exige el reglamento. LLANOS SÁNCHEZ, M.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 19. También ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “Seguridad y...”, *ob. cit.*, pág. 12, que señala la necesidad de hacer un esfuerzo de claridad para facilitar la comprensión y el cumplimiento de las partes, pues hay que tener en cuenta que una de las características de la relación laboral especial es su desarrollo en el ámbito del hogar familiar, por tanto, en la mayoría de las ocasiones, ambas partes son desconocedoras de la normativa. La norma adolece de una concreción de las actuaciones que se consideran “medidas esenciales” para garantizar las condiciones de seguridad y salud.

que, dicha norma es compatible con la especial naturaleza de la relación, por cuanto debe entenderse de aplicación supletoria.

Es innegable que las dificultades para la actuación de la autoridad inspectora debido al ámbito donde es desarrollada la actividad, cuentan con una importante proyección en este ámbito a fin de garantizar el efectivo cumplimiento de la norma, como se expone en el capítulo relativo a las facultades de control e inspección. Pero, deben ponerse en relación con una mayor dificultad debida a la indeterminación normativa. Atendiendo al principio de legalidad y tipicidad en el ámbito del procedimiento administrativo sancionador, no existiendo la tipificación de conductas infractoras, por falta de regulación, no puede decirse que existan infracciones cometidas por el titular del hogar familiar y, por tanto, tampoco existirá ninguna consecuente sanción. Por ello, se plantea la posibilidad de la actuación de la inspección en materia de prevención de riesgos laborales, pudiera salvar la limitación de la inviolabilidad del domicilio, y pueda desarrollarse de forma indirecta, existiendo actuaciones que no requieren de la personación de la inspección en el domicilio. Entre las propuestas en esta materia se plantea la necesaria existencia de un sistema activo y específico de inspecciones, en el que quedarán delimitados las actuaciones de la Inspección de Trabajo y los riesgos a los que puede estar expuesto el trabajador<sup>516</sup>.

La dificultad de un efectivo desarrollo de los derechos colectivos en esta relación laboral, se proyecta también en materia de prevención de riesgos laborales, debido a la imposibilidad para aplicar los mecanismos de representación y participación de los trabajadores<sup>517</sup>. De ahí, que como se ha expuesto es necesario un papel más activo en la potenciación del reconocimiento al derecho efectivo a la negociación colectiva.

## **5.2. RETRIBUCION**

### **5.2.1. Regulación especial en materia retributiva y problemática subyacente**

---

<sup>516</sup> MORENO CÁLIZ, S. y MARTÍN ALBÀ, S.: “Aplicación y...”, *ob. cit.*, pág. 37, señala la existencia de una propuesta de un grupo parlamentario a la Administración Central, exigiendo una regulación precisa sobre el trabajo doméstico y las correspondientes inspecciones que en función de las competencias no transferidas a otras Administraciones debe asumir la Administración central (EUSKO ALKARSTASUNA).

<sup>517</sup> En este sentido RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 64, quien viene a determinar la incidencia en este campo de la necesaria exigencia de promoción de los derechos colectivos reconocida por el art. 3 Convenio 189 que “*configura un escenario en el que podría imputarse al legislador español cierta dejación en la articulación – o al menos en la promoción – de estructuras representativas de ese colectivo*”.



La regulación especial se extiende también a un tratamiento diferenciado en materia retributiva. En este sentido, en el art. 8 RD se establece la aplicación en el ámbito de esta relación laboral especial del salario mínimo interprofesional, la regulación las prestaciones salariales en especie, así como la regulación de los incrementos salariales o las gratificaciones extraordinarias, y la necesaria documentación del salario. Asimismo, la regulación especial se completa con la previsión contenida en el artículo 3.c) RD que establece expresamente que no será de aplicación la protección dispensada por el Fondo de Garantía Salarial (art. 33 ET).

Los bajos niveles retributivos son inherentes a esta profesión y la remuneración de los trabajadores domésticos, tiende a estar entre las más bajas del mercado laboral. Entre los factores que permiten explicar dicho fenómeno puede citarse la incidencia de aspectos como la infravaloración social de la actividad, el limitado poder de negociación individual o la inexistencia de negociación colectiva. No obstante, en la problemática salarial también debe tenerse presente la especial naturaleza del empleador, y la dependencia del hogar de las posibilidades de una economía doméstica. Por ello, la protección salarial de los trabajadores domésticos es una cuestión especialmente compleja. Ello explica, que la regulación especial se centre en mantener un equilibrio entre el respeto al mantenimiento de unos mínimos que garanticen un salario digno al trabajador doméstico y, a su vez, posibilitar que las obligaciones salariales puedan ser asumibles por un hogar. Constituye, por tanto, uno de los argumentos que explican según la doctrina que el legislador en la reforma introducida por el RD 1620/2011, siendo realista evita una regulación de máximos, que podría conducir al fraude, al desempleo de muchos trabajadores domésticos<sup>518</sup> o al incremento de la economía sumergida<sup>519</sup>.

Una segunda cuestión a la que debe prestarse especial referencia en materia retributiva es la especial vulnerabilidad de los trabajadores domésticos frente a prácticas abusivas que pueden dar lugar a situaciones de impago de salarios, realización de horas extraordinarias sin compensación o a una valoración excesiva o no consentida en el

---

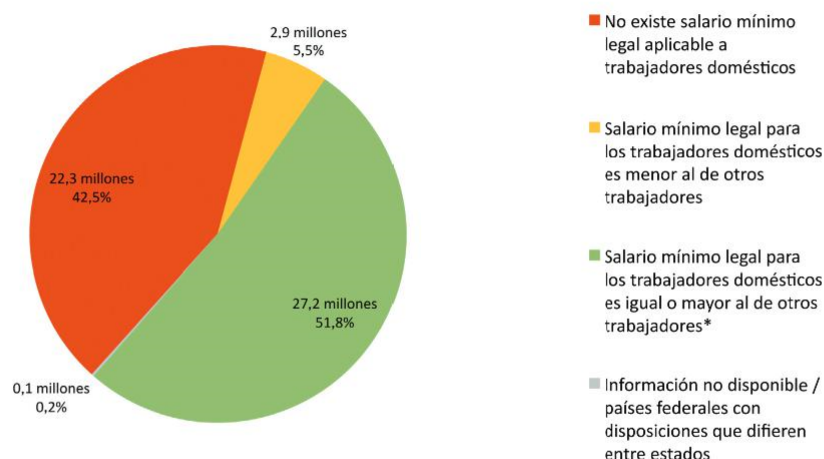
<sup>518</sup> LLANO SÁNCHEZ, M.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 19.

<sup>519</sup> PIETERS, D.: "¿Cómo...", *ob. cit.*, pág. 29, señala que "tampoco hay que perder de vista que unos salarios mínimos percibidos como demasiado elevados pueden llevar a los empleadores a contratar a sus empleados domésticos en la economía sumergida. Aquí pueden aplicarse soluciones en forma de subvenciones selectivas directas o indirectas como por ejemplo mediante un sistema de bonos o ventajas fiscales para el empleador de trabajadores domésticos registrados".

pago de salarios en especie. En este sentido, el RD 1620/2011 ha supuesto un avance en especial en referencia a las medidas en garantía de la documentación del salario y la limitación del pago en especie.

A nivel mundial se observa que la protección de los trabajadores domésticos mediante el establecimiento de un mínimo salarial no queda garantizada en todos los Estados, siendo por ello importante la tarea a realizar por las instituciones y una cuestión de Derechos Humanos. Principalmente carecen de una protección por salario mínimo los países de Asia y Oriente Medio, mientras que en la mayoría de países avanzados y América Latina se encuentran en cambio cubiertos. El siguiente gráfico elaborado por la OIT muestra la cobertura del salario mínimo para los trabajadores domésticos<sup>520</sup>.

**Gráfico 1. Cobertura del salario mínimo para trabajadores domésticos**



\* Incluye casos donde no es posible comparar con un salario mínimo de referencia

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en datos de fuentes oficiales.

Entre los Estados que incluyen la cobertura de un salario mínimo se diferencian dos tipos de sistemas en su aplicación, la cobertura por el sistema de salario mínimo nacional, o la aplicación de un salario mínimo mediante la cobertura por tarifa de sector u ocupación. Como señala la OIT, la aplicación del salario mínimo nacional es un

<sup>520</sup> OIT: “Nota de Información 5. Cobertura de los trabajadores domésticos por las principales leyes sobre condiciones de trabajo”, OIT, de 15 de julio de 2011.

sistema idóneo, debido a que no refleja la infravaloración social de la actividad, en cambio, en el sistema de tarifa de sector de actividad los trabajadores domésticos son a menudo objeto de disparidades salariales según se trate de hombres o mujeres. Por ello, aquellos Estados donde se aplica el sistema de salario de sector deben velar por que las tasas relativas a las ocupaciones predominantemente femeninas, como el trabajo doméstico, no sean inferiores a las tasas aplicables a las ocupaciones predominantemente masculinas por un trabajo de igual valor. A pesar de dicho inconveniente, sin embargo, en algunos países donde se aplica el sistema tarifario algunas categorías de trabajadores domésticos se benefician de salarios por encima del mínimo nacional, como en el caso de Suiza.

Es común observar en muchas de las regulaciones especiales desarrolladas por otros Estados provisiones en materia retributiva, en especial, a fin de garantizar la aplicación de un mínimo salarial en la relación laboral. Aunque también, se ha apreciado que en algún caso se introducen mejoras salariales, que operan por la vía de la clasificación profesional. Se trata de una desvinculación del salario mínimo que se establece mediante el pacto colectivo (Francia o Italia), mediante un acuerdo colectivo referido a la materia retributiva (Uruguay) o por vía reglamentaria (Argentina o Suiza).

También en algunos casos en las regulaciones del trabajo doméstico desarrolladas en otros Estados se dispone una retribución superior a la hora de trabajo ordinaria en el caso de que el trabajador realice horas extraordinarias, trabajo nocturno, o cuando se trabaja en festivos<sup>521</sup>. Es asimismo frecuente que muchas de estas normas contengan provisiones en relación al pago al trabajador de parte del salario en especie, e incluso en algunos casos se prevé su existencia salvo pacto en contrario (Panamá)<sup>522</sup>. Sin embargo, existe alguna excepción donde se prohíbe el pago en especie (Bolivia)<sup>523</sup>. En ciertos Estados su aplicación cuenta con ciertas restricciones, prohibiéndose por ejemplo deducciones del salario de los trabajadores domésticos por comida, alojamiento, vestuario y productos higiénicos y únicamente se posibilita el descuento de la vivienda, cuando sea pactado y se resida en un lugar distinto a aquél donde se realiza la prestación

---

<sup>521</sup> En este sentido en Brasil, las horas extraordinarias se remuneran como mínimo en un 50 por cien superior a las horas ordinarias y el pago en festivos es del doble de valor de la hora ordinaria (art. 1 *Lei complementar* 150, de 1 de junio de 2015).

<sup>522</sup> Art. 231.9 Código Trabajo de Panamá “*Salvo pacto en contrario se presume que la remuneración del empleado doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y habitación*”.

<sup>523</sup> Bolivia (art. 14 Ley 2450, de 9 de abril de 2003).

(Brasil)<sup>524</sup>. O que cuando se trate de trabajo nocturno, el alojamiento no será deducible del salario (Francia)<sup>525</sup>. En algún supuesto se prohíbe las deducciones por comida o alojamiento cuando las tareas del trabajador son realizadas en el lugar de trabajo, es decir en el hogar (Canadá)<sup>526</sup>. Por último, también se observa la referencia expresa al derecho del trabajador a percibir el pago en dinero del equivalente del salario en especie durante las vacaciones (Argentina)<sup>527</sup>.

### **5.2.2. El salario, la garantía del salario mínimo interprofesional y las limitaciones al salario en especie**

Es de aplicación en el ámbito de esta relación laboral especial el salario mínimo interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno (art. 8 RD). Su aplicación se encontraba también formalmente reconocida en el RD 1424/1985, no obstante, no se garantizaba la efectiva percepción del salario mínimo en metálico. Con la DA 23ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo<sup>528</sup>, se procesó a modificar el art. 26.1 ET, garantizando así, la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo, precepto que es de aplicación incluyendo a las relaciones laborales de carácter especial, incluida la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

La aplicación del salario mínimo interprofesional se encuentra en sintonía con lo dispuesto en el art. 11 del Convenio 189 OIT, que establece que *“todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde este régimen exista”*.

---

<sup>524</sup> Brasil (art. 18 *Lei complementar* de 1 de junio de 2015).

<sup>525</sup> Francia (art. 6 Convención collective des salariés du particulier employeur, 24 novembre 1999).

<sup>526</sup> OIT: “Nota de Información 1. Remuneración...”, *ob. cit.*, pág. 7 señala en este sentido *“En Canadá (Quebec), el empleador no puede deducir montos por alojamiento y comida de un trabajador doméstico quien vive o come en el lugar de residencia del empleador.”*

<sup>527</sup> Argentina, art. 32 Ley 26.844 *“Para el personal sin retiro y durante el periodo de vacaciones, las prestaciones de habitación y manutención a cargo del empleador deberán ser sustituidas por el pago de su equivalente en dinero, antes del comienzo de las mismas, cuyo monto será fijado por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) y/o por convenio colectivo de trabajo, y en ningún caso podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del salario diario percibido por la empleada/o por cada día de licencia, en los siguientes casos: I) Cuando la empleada/o, decida hacer uso de la licencia anual ausentándose del domicilio de trabajo. II) Cuando el empleador decida que, durante la licencia anual ordinaria, la empleada/o no permanezca en el domicilio de trabajo”*.

<sup>528</sup> «BOE» Núm. 227, de 18 septiembre.

Según señala el art. 8.1 RD, el salario mínimo interprofesional se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 9.1 RD, es decir, a una jornada semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior. Junto a dicha previsión el art. 8.5 RD establece que para la retribución de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se establezca 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. Así, para el año 2016 el mismo se cifra en el caso de los trabajadores a jornada completa en 21,84 euros/día o 655,20 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses, y en el caso de los trabajadores externos por horas en 5,13 euros por hora efectivamente trabajada<sup>529</sup>.

A partir de la distinción contenida en los arts. 8.1 RD y 8.5 RD se diferencia en la norma la realización de un trabajo a jornada completa, percibiéndose el salario mínimo a prorrata de ser la jornada inferior o el trabajo por horas en régimen externo. En este punto, se plantea la cuestión relativa a la determinación del concepto “*empleados de hogar que trabajen por horas en régimen externo*”, por cuanto la norma no ha definido el número de horas de trabajo necesarias para su aplicación. En torno a esta cuestión existen posturas doctrinales diferenciadas que interpretan de forma más amplia o restrictiva el concepto de trabajador externo por horas. Por un lado, que estaremos ante un trabajo por horas cuando el número total de días de prestación de servicios al año para el mismo empleador no exceda de 120 al año<sup>530</sup>. Aunque también cabría una interpretación más restrictiva del supuesto legal, referida a la contratación de tareas domésticas (por ejemplo, cuidado de niños), con una duración temporal del contrato (no

---

<sup>529</sup> Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016. «BOE» de 30 de diciembre.

<sup>530</sup> En este sentido SALA FRANCO, T.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 13 señalaba que quedaba referido a los contratos a tiempo parcial en su modalidad de “por horas” cuando se preste la actividad en régimen externo, aunque la relación sea por tiempo indefinido o exceda de 120 días de servicios a un titular del hogar familiar, equiparando su situación a la de éstos para facilitar el pago de las retribuciones, en la medida en que este salario mínimo incluye todos los conceptos retributivos, esto es, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, y de las dos gratificaciones extraordinarias.

de la prestación) precisamente limitada a unas horas un solo día, quedando extinguido a continuación el contrato<sup>531</sup>.

El salario mínimo interprofesional podrá ser objeto de mejora por la vía del acuerdo individual, o por la negociación colectiva en caso de existir (art 8.1 RD). No obstante, la falta de un convenio colectivo aplicable al sector y la incidencia del limitado poder de negociación individual de estos trabajadores lleva a una inaplicabilidad práctica de esta previsión. Por ello, es necesaria la existencia de un convenio colectivo que posibilite una efectiva vinculación del salario percibido a las concretas funciones y circunstancias en las que desarrolla la actividad, y en su defecto, el establecimiento de unas tablas salariales específicas<sup>532</sup>, operando el salario mínimo como límite (que es un derecho absoluto innegociable) a fin de desvincular esta actividad del salario mínimo. Pues en esencia, se aprecian en la práctica diferencias salariales entre los trabajadores por horas, los externos o los internos, sin que exista una proporcionalidad clara con las tareas efectivamente desarrolladas por estos trabajadores<sup>533</sup>.

Debido al ámbito donde se desarrolla la prestación de servicios, un hogar familiar, el trabajo doméstico se encuentra estrechamente ligado a la posible retribución del trabajador mediante salario en especie, especialmente percibido en concepto de comidas o alojamiento. En España, con carácter previo a la entrada en vigor del RD 1424/1985, el salario en especie venía incluso a superar habitualmente la propia retribución en metálico del trabajador<sup>534</sup>. Por ello, el RD 1424/1985 impuso una limitación en cuanto a

---

<sup>531</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 11, que se identifica el supuesto legal, en un sentido más restringido, con el de contratación de tareas domésticas (por ejemplo, cuidado de niños), con una duración temporal del contrato (no de la prestación) precisamente limitada a unas horas un solo día, quedando extinguido a continuación el contrato, admitiendo como supuesto distinto el del trabajo a tiempo parcial por horas en régimen externo.

<sup>532</sup> UGT: "Informe...", *ob. cit.*, pág. 5.

<sup>533</sup> UGT: "Informe...", *ob. cit.*, pág. 5, muestra por ejemplo la progresión del salario de las trabajadoras externas: en principio, la media está en 100 euros al mes si trabaja una hora al día, 200 euros si trabaja dos horas, 300 euros si trabaja 3 horas y a medida que se van incrementando las horas trabajadas, se reduce el salario mensual que se paga proporcionalmente, es decir, si trabaja 8 horas, lo normal es que no cobre 800 euros sino 600. Las trabajadoras internas suelen ganar una media de 600 a 800 euros mensuales. A pesar de ello se reconoce como en el caso de las trabajadoras internas, deben tenerse en cuenta la incidencia de los descuentos referentes al salario en especie, como es el caso del alojamiento.

<sup>534</sup> El salario del servicio doméstico, en su mayor parte, es recibido en concepto de comida y hospedaje. En España el mayor porcentaje de chicas de servicio doméstico tienen sueldo que oscila por término medio de 300 a 500 pesetas, siendo las más bajas de 200 y las más altas de 600. Valorando la comida y el hospedaje en 600, queda como cosa cierta nuestra afirmación de que la mayor parte del salario es

su percibo, estableciendo que, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, sería posible el descuento por tales conceptos del porcentaje acordado por las partes, sin que de la suma de los diversos conceptos pudiera resultar un porcentaje de descuento superior al 45 por 100 del salario total (art. 6.2 RD 1424/1985). Aunque debido a que la norma no garantizaba la percepción en metálico del salario mínimo interprofesional, en este marco de regulación, el salario en especie podría suponer una cifra cercana a la mitad del salario percibido por el trabajador<sup>535</sup>.

La Ley 35/2010, 17 septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, modificó el párrafo segundo del art. 26.1 ET, estableciendo que en ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional dos importantes garantías en torno a cómo debe operar en caso de la existencia de prestaciones en especie. Con esta reforma, la limitación porcentual del 30 por cien, que ya se venía aplicando al resto de relaciones laborales, se hace extensiva de forma novedosa a la relación laboral especial, como también el derecho del trabajador al percibo del salario mínimo interprofesional en metálico. No se trató por tanto de una medida especialmente dirigida a la relación laboral de empleados del hogar, sin embargo, esta modificación tendría especial incidencia en el trabajo doméstico, pues en cierta medida el salario en especie ha quedado relegado casi únicamente a determinados sectores muy concretos por sus especificidades en el ámbito de desempeño del trabajo, como ocurre con el empleo en el servicio doméstico. Su extensión al ámbito de esta relación laboral especial mostraba cierta voluntad del legislador de aproximar y equiparar aquellos ámbitos de empleo más desfavorecidos y marginados dentro del mercado de trabajo, así como entrever algo de la variable de género en esta modificación normativa<sup>536</sup>. Según la DT 12ª de la Ley 35/2010, esta medida sería de

---

percibido en concepto de comida y cama, como señalaba VÁZQUEZ, J. M.: "El servicio...", *ob. cit.*, pág. 15.

<sup>535</sup> Ello si se tiene en cuenta que las percepciones en especie podían alcanzar el 45 por 100 del salario y que cabría descontarlas de la cuantía del salario mínimo interprofesional, significaba que el metálico percibido por el trabajador podía quedar reducida al 55 por 100 del salarial mínimo.

<sup>536</sup> VELA DÍAZ, R.: "Los límites a las prestaciones salariales en especie y su incidencia en los trabajadores del servicio de hogar familiar a la luz de la reforma laboral de 2010", en AA. VV.: *Relaciones laborales y*

aplicación a los contratos vigentes a la fecha de entrada en vigor de la norma, es decir 19 de septiembre de 2010. Este criterio ha sido posteriormente incorporado por el RD 1620/2011 en su art. 8.2.

La actual equiparación a la regulación común en esta materia ha sido unánimemente aplaudida por la doctrina, pues no se entendía justificado el distinto tope de descuento respecto del previsto para un trabajador común<sup>537</sup>, pues los trabajadores domésticos constituían la única relación especial en la que se mantenía la citada limitación legal<sup>538</sup>.

Por otra parte, se han planteado dudas interpretativas en cuanto a los conceptos que pueden quedar englobados por la limitación porcentual. En principio, el precepto menciona explícitamente tales “*como alojamiento o manutención*”, por lo que es lógico entender que cabe incluir otras modalidades. No existe impedimento para entender incluidos en tal límite otros conceptos, dado el claro tenor literal de la norma, ejemplificándose únicamente los supuestos más habituales en esta actividad. Así, por ejemplo, cabría incluir en el mismo otras modalidades cuya presencia es también habitual en este tipo de trabajo como el uso de vehículos<sup>539</sup>.

Si bien los gastos por desplazamiento, no son de naturaleza remuneratoria, más bien de carácter compensatorio, en ausencia de norma que obligue al amo de casa a pagarlo,

---

nuevo modelo productivo. XXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 2011, pág. 467.

<sup>537</sup> QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 43, precisa que “no parece que exista causa jurídica suficiente para, en el caso del trabajo doméstico, elevar el tope del descuento por prestaciones más allá del máximo permitido para los demás trabajadores” o RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 95, afirmaba que “...no resultaba de recibo el establecimiento de un porcentaje superior al del resto de trabajadores, toda vez que las asignaciones deben ser apropiadas para el uso personal y beneficio del trabajador y de su familia, y de que el valor atribuido a las mismas debe ser justo y razonable”.

<sup>538</sup> CASTRO CONTE, M.: “El salario en especie tras la Ley 35/2010”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 6, 2011, pág. 5.

<sup>539</sup> En este sentido el disfrute de otros elementos, que difieren de la manutención y la vivienda, puede observarse por ejemplo en la STSJ de Castilla-La Mancha de 12 de mayo de 2005 (AS 2005/1207) “... no sólo convivían con el empleador, puesto que ella era empleada de hogar interna, sino que además disfrutaban de determinados beneficios, que son propios más de una relación personal que puramente contractual; así, disponían libremente de un vehículo cuyos gastos pagaba el empleador; en el domicilio de este se alojaron durante unos días otros familiares de aquélla; todos juntos marcharon a veranear a la playa por cuenta del mismo; y también, trabajadora y empleador realizaron varios viajes pagados por éste...”.



lo razonable sería pactar su pago<sup>540</sup>. No existe una obligación de compensar estos gastos, y ante una falta de previsión al efecto, el derecho al percibo de los gastos por desplazamiento queda en la actualidad en la esfera de la autonomía de la voluntad. Si bien, se observa que éste es un tema central de preocupación para los trabajadores domésticos, especialmente para el caso de los externos<sup>541</sup>.

El Convenio 189 señala en el art. 12 que en la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie, no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable. Por su parte, la Recomendación 201 establece la necesaria limitación de los pagos en especie a los que son claramente apropiados para el uso y beneficio personal de los trabajadores domésticos, como la alimentación y el alojamiento; asegurar que, si se exige a un trabajador doméstico que resida en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento con respecto al alojamiento, a menos que el trabajador doméstico acepte ese descuento; asimismo tiene por objeto asegurar que los artículos directamente relacionados con la realización de las tareas de los trabajadores domésticos, como los uniformes, las herramientas o el equipo de protección, así como su limpieza y mantenimiento, no se consideren para el pago en especie, y que su coste no se descuenta de la remuneración de los trabajadores domésticos. Debe asimismo citarse el Convenio 95 OIT sobre la protección del salario<sup>542</sup>, ratificado por España. En su art. 4 señala la necesidad de tomar medidas pertinentes para garantizar que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos y el valor atribuido a estas prestaciones debe ser justo y razonable.

---

<sup>540</sup> Así señala HERNÁNDEZ MARQUEZ, M.: "Aportaciones...", *ob. cit.*, pág. 633 que se aconsejaría estimarlos debidos por el dueño de la casa, siempre que el desplazamiento tenga como motivación el trabajo.

<sup>541</sup> PLA JULIÁN, I. (Coord.): "Luces y Sombras...", *ob. cit.*, pág. 12.

<sup>542</sup> De 1949. Ratificado por España en fecha 24 de junio de 1958.

Como se ha señalado, con la reforma introducida por la Ley 35/2011, se produjo una equiparación frente a la norma común, y con ello, un sistema de pago no menos favorable que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, cumpliéndose por ello en este sentido con la previsión del art. 12 Convenio. Sin embargo, este precepto también hace referencia a la necesidad de que los Estados “*adopten medidas*” para asegurar que los pagos en especie se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable. En este sentido, se ha señalado que la fijación de un porcentaje para el salario en especie, a pesar de suponer una equiparación frente a lo dispuesto en la normativa común, puede contravenir lo dispuesto en el Convenio 189<sup>543</sup>. En este sentido, el pacto del salario en especie requiere de una necesaria valoración por las partes y debe garantizarse la existencia de una equivalencia y proporcionalidad entre las prestaciones en especie y la deducción salarial que las partes puedan acordar al respecto<sup>544</sup>. El problema parte de que la norma no establece una necesaria valoración de lo realmente percibido por el trabajador, sino el descuento de un porcentaje máximo.

En relación a la valoración del descuento del salario en especie, tanto el art. 26.1 ET como el RD 1620/2011, han omitido un deber de valoración real que, debido al silencio en la legislación laboral, la jurisprudencia y la práctica empresarial acuden a las reglas de valoración de los rendimientos del trabajo en especie contenidos en la normativa del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, en la que se recurre al criterio de valor de la prestación en el mercado como regla general<sup>545</sup>. Considero que en el caso de esta relación laboral especial hubiera sido conveniente dar una adecuada valuación de las prestaciones en especie, destacadamente en los casos de alojamiento y la comida<sup>546</sup>. La dificultad que supone su cuantificación, básicamente estará sometida al criterio arbitrario que determina el empleador<sup>547</sup>. Y no existe en este ámbito garantía para el trabajador en cuanto a protección frente a una valoración excesiva o no acorde a la

---

<sup>543</sup> PLATAFORMA ESTATAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS DEL HOGAR: “Aportaciones...”, *ob. cit.*, pág. 10. Señala que el salario en especie no puede ser un porcentaje del salario porque contraviene lo dispuesto en el Convenio 189 y la Recomendación 201.

<sup>544</sup> QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 43.

<sup>545</sup> CASTRO CONTE, M.: “El salario...”, *ob. cit.*, pág. 2.

<sup>546</sup> HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, H.: “Ideas para...”, *ob. cit.*, pág. 37.

<sup>547</sup> VELA DÍAZ, R.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 65.

realidad, pudiendo ser una fuente de prácticas abusivas por el empleador<sup>548</sup>. En contraposición, la Recomendación 201 establece la necesidad de calcular el valor monetario de los pagos en especie tomando como referencia criterios objetivos, como el valor de mercado de dichas prestaciones, su precio de costo o los precios fijados por las autoridades públicas, según proceda.

Respecto a la concepción del salario en especie como retribución, cabría cuestionar si elementos como el alojamiento o la manutención, deben ser considerados en todo caso como salario, cuando pueden ser una condición requerida por el empleador para el trabajo, sirviendo a los intereses del mismo y no a los del trabajador. Por tanto, entiendo que debe operar una clara limitación del salario en especie a aquellas circunstancias en las que el trabajador puede ser libre de elegir alojarse o comer a expensas de su empleador o no. En otros supuestos esta puede no ser una opción real para el trabajador, por cuanto en particular en el caso del alojamiento, puede ser requerido para la prestación del servicio demandada por el empleador<sup>549</sup>.

En todo caso, el descuento por el percibo de prestaciones en especie requiere del acuerdo entre las partes. El mismo, debe ser expreso o constar de algún modo<sup>550</sup> y la inexistencia de pacto expreso determinará la inaplicación mismo<sup>551</sup>. Además, el salario en especie se incluye en el cálculo de la indemnización (art. 11 RD), y no constando acreditado el porcentaje pactado, será de aplicación el porcentaje máximo, pues la falta

---

<sup>548</sup> OIT: “Nota de Información 1. Remuneración...”, *ob. cit.*, cita como prácticas abusivas porciones indebidamente altas de la remuneración se abonan en especie, atribuyendo un valor monetario excesivo a estos pagos en especie.

<sup>549</sup> También en este sentido PIETERS, D.: “¿Cómo conseguir...”, *ob. cit.*, pág. 29?

<sup>550</sup> STSJ de Madrid de 12 de junio de 1989.

<sup>551</sup> STSJ del País Vasco de 28 noviembre de 2006 (Rec. 1717/2006) “*El denunciado artículo 6.2 RD 1424/1985 prevé que «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, sin que la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 45 por 100 del salario total». Pues bien, esta previsión no va a ser de aplicación al caso que nos ocupa, ya que no consta en modo alguno que las partes de la relación laboral hubieran acordado nada al respecto, por lo que ese descuento no puede ser ahora aplicado. Por otra parte, además, tampoco consta que la demandada hubiera dado manutención a la demandante ni su alojamiento en casa de aquélla, aunque conste empadronamiento. Pero lo definitivo para desestimar este motivo del recurso es la falta de pacto expreso entre las partes a ese respecto, que impide la aplicación de la norma cuya infracción denuncia ahora infructuosamente la demandada*”.

de documentación no puede perjudicar al trabajador sino al empleador que la omite, en aplicación del art. 1.288 del C.C.<sup>552</sup>.

El RD 1620/2011 no contiene ninguna previsión respecto de la cuestión de la percepción del salario en especie durante las vacaciones. El Convenio 132 OIT<sup>553</sup> relativo a las vacaciones establece en su art. 7.1 que toda persona que tome vacaciones percibirá, por el periodo entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas). Debe entenderse por tanto que la remuneración durante este periodo comprende también el porcentaje que las partes acuerden descontar por las prestaciones en especie, salvo que el empleado se encuentre disfrutando de las mismas<sup>554</sup>. Si bien, esta es una cuestión que debiera haber clarificado la norma.

### **5.2.3. El incremento salarial**

La norma comprende un tratamiento especial en relación a la regulación del incremento salarial. En esta cuestión, primará el acuerdo entre las partes a la hora de fijarlo, y en su defecto, se establece la remisión al salario medio pactado en los convenios colectivos (art. 7.3 RD). Con ello, se ha modificado el criterio utilizado en la normativa anterior, que vinculaba el incremento salarial a la antigüedad del trabajador en el hogar, siendo habitual su consideración por la doctrina de complemento de antigüedad<sup>555</sup>. Según disponía el art. 6.3 RD 1424/1985, el incremento salarial en metálico se encontraba fijado en el 3 por cien del salario en metálico por cada tres años naturales de vinculación con el empleador, con un máximo de cinco trienios. Además de que quedaba referido al salario en metálico, sin incluir los descuentos por salario en

---

<sup>552</sup> STSJ de Madrid de 29 de abril de 2003 (Rec. 563/2003).

<sup>553</sup> Convenio 132 Convenio sobre las vacaciones pagadas, de 1970, Ratificado por España.

<sup>554</sup> En el mismo sentido GARCÍA NINET, J. I.: "El trabajo...", *ob. cit.*, pág. 251.

<sup>555</sup> MIÑARRO YANINI, M.: "El trabajo...", *ob. cit.*, pág. 76 o GUADALUPE HERNÁNDEZ, H.: "Relaciones...", *ob. cit.*, pág. 156 y MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 147.

especie. Un sistema que fue objeto de crítica por la doctrina<sup>556</sup> y es calificado por la EM RD 1620/2011 de “*regla obsoleta*”.

No obstante, pueden señalarse algunas consideraciones respecto del nuevo sistema. El incremento salarial se pactará, como señala la norma, por acuerdo entre las partes. Con ello, se omite toda referencia a la negociación colectiva como vía de mejora de dicho incremento salarial, una omisión que no parece justificada. Por su parte, remitir el incremento salarial al salario medio pactado en los convenios parece un concepto demasiado técnico, atendidas las particularidades de los sujetos de este contrato<sup>557</sup>.

#### **5.2.4. Las gratificaciones extraordinarias**

La norma especial regula el derecho a las gratificaciones extraordinarias (art. 8.4 RD), en forma diferente a como se establecía en el RD precedente; es decir, substituyendo las pagas de 15 días o las denominadas “*medias pagas*”<sup>558</sup>, que podrían ser objeto de mejora por las partes<sup>559</sup> (art. 6.4 RD 1424/1985). Se establecía con ello, el derecho al percibo de dos gratificaciones extraordinarias al año, que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía era, como mínimo, igual al salario en metálico correspondiente a quince días naturales. Tal diferenciación salarial frente al trabajador común, no parecía encontrar un claro acomodo en la justificación de la

---

<sup>556</sup> SALA FRANCO, T.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 14 señala que “*convendría señalar, la débil justificación del tratamiento peculiar discriminatorio existente respecto a los pluses de antigüedad, menos favorables que el previsto con carácter general en el artículo 25.2 ET que reside seguramente en el hecho de la mayor frecuencia de la antigüedad en las relaciones laborales domésticas, hecho por lo demás de muy dudosa presencia en la actualidad y que es más propio de épocas anteriores ya periclitadas en que el servicio doméstico era no ya una “forma de trabajo” sino una “forma de vida”.*”

<sup>557</sup> En este sentido RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 65 “*...ésta es una fórmula demasiado compleja para aplicar en un ámbito donde ni el empleador ni el empleado han de contar con formación específica, ni tampoco es frecuente (ni siquiera económicamente viable y razonable) el recurso a asesoramiento especializado.*”

<sup>558</sup> DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 137.

<sup>559</sup> En este sentido en la STSJ de Cataluña de 14 de enero de 2003 (Rec. 2601/2002), se analiza un supuesto en el que el empleador venía abonando al trabajador una paga extraordinaria de 30 días naturales. El juzgador en base a la aplicación del art. 6.1 RD 1424/1985 señala que “*nada impide que el empleador abone las pagas extras a razón de treinta días naturales, toda vez que la cuantía establecida, tiene el carácter de cuantía mínima, por tanto, se puede abonar por importa superior.*”

naturaleza especial, siendo uno de los puntos donde no parecía existir una correlación entre la especialidad y su justificación<sup>560</sup>.

Como se ha señalado, el RD 1620/2011 modifica en su art. 8.4 RD el criterio para la fijación de las gratificaciones extraordinarias, con el objetivo, a mi juicio, de garantizar con ello un mínimo al trabajador, de tal manera que la suma de los salarios mensual y las pagas deban alcanzar al menos la cifra del salario mínimo en cómputo anual. Si bien, esta previsión tendrá importancia cuando el salario mensual en metálico sea el salario mínimo, pues la cuantía de las pagas extras deberá incrementarse hasta corresponderse con una paga entera a fin de garantizar el mínimo establecido. La nueva regulación varía no ya la cuantía sino la forma de cálculo con el fin de asegurar que el empleado percibe el SMI en cómputo anual.

Si bien, siguen existiendo especialidades. Continúan siendo inferiores a las de los trabajadores comunes, y no se precisa en el RD que se tome en consideración el salario en especie<sup>561</sup>. Otra peculiaridad es que las pagas extras no se abonan en el caso de los trabajadores domésticos con ocasión de determinadas fechas, como sucede en un trabajador común (31 ET), sino al finalizar cada semestre de prestación de servicios, salvo pacto en contrario<sup>562</sup>. Si bien, debiera haberse procedido a la equiparación con la normativa común por lo que respecta a la paga de navidades (31 ET), lo que además haría coincidir el percibo del empleador de su paga extraordinaria para afrontar la paga extraordinaria del trabajador y fijar la segunda paga para el mes de junio como viene

---

<sup>560</sup> Así SALA FRANCO, T.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 15, señalaba que “se trata de una diferencia que difícilmente puede justificarse en la peculiaridad de la relación, por la que podría también con cierta base entenderse inconstitucional por discriminatoria, al no existir hecho diferencial que lo justifique, salvo que se mantenga la tesis de la deslegalización”. En el mismo sentido, LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 11, quien entendía que “esta especialidad en modo alguno estaba justificada en la naturaleza singular del trabajo para el hogar y probablemente sólo se puede explicar como una clara opción del legislador dirigida a reducir los costes de una relación laboral que depende de economías domésticas”. LÓPEZ GARRIDO, E.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 246, también manifestaba en el mismo sentido que “Más que una peculiaridad, se trata de una diferenciación notoriamente injustificada desde el punto de vista jurídico, y sustentada en última instancia en el desvalor social hacia el trabajo en el hogar familiar que la norma no hace más que reproducir”.

<sup>561</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 41.

<sup>562</sup> STSJ de Cataluña de 22 de abril de 2013 (Rec. 3264/2012) señala “aunque el artículo 6.4 del Real Decreto 1424/1985, establece que los empleados del hogar tienen derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al cabo del año, que, salvo pacto en contrario, se han de percibir al final de cada semestre natural, lo cierto es que según lo declarado probado en la sentencia de instancia dicho pacto existía, con la consecuencia de que no se han devengado al final de cada semestre sino cada mes trabajado”.

siendo habitual, lo que en todo caso podría hacerse efectivo mediante el acuerdo entre las partes.

### 5.2.5. La exclusión de la aplicación del art. 33 ET

Una de las especialidades mantenidas por el RD 1620/2011 respecto a la norma precedente es la previsión referida a la no aplicación de lo dispuesto en el art. 33 ET en el ámbito de la relación laboral especial (art. 3 RD). Dicho precepto regula las funciones del Fondo de Garantía Salarial, un órgano que actúa como garante del efectivo cobro de salarios e indemnizaciones por extinción en el caso de insolvencia empresarial o situación comercial. Su exclusión debe su origen a la previsión contenida en la Directiva 80/987/CEE<sup>563</sup> del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (modificada por la Directiva 2002/74/CEE<sup>564</sup>) de formular una reserva en cuanto a la aplicación de esta Directiva a los empleados domésticos al servicio de una persona física. Por otra parte, el Convenio 173 OIT sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador de 1992, fue ratificado por España, excluyendo del ámbito de aplicación la Parte III del Convenio a las personas que son parte de una relación de trabajo de índole especial, al servicio de un hogar privado.

Esta previsión puede ser justificada según la doctrina debido a que el titular carece de una explotación en sentido mercantil o económico y un interés en favorecer la contención de costes para el empleador<sup>565</sup>. No obstante, puede no resultar justificable la

---

<sup>563</sup> Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

<sup>564</sup> Directiva 2002/74/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 80/987/CEE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. «DOUE» núm. 270, de 8 de octubre de 2002.

<sup>565</sup> Así RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 70, basa tal exclusión en la idea de que el titular carece de una “explotación en sentido mercantil o económico”. RODRÍGUEZ CARDO, I.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 52, señala que la razón fundamentalmente es económica, ya que aumentaría las cargas de los empleadores. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 147 señala que “El principal motivo para ello es que ninguna de las partes tiene carácter empresarial, mientras que el Fondo de Garantía Salarial se fundamenta en el aseguramiento de las responsabilidades patrimoniales de los empresarios por los riesgos que son consustanciales a toda estructura empresarial”. También en relación a la contención de costes se afirma por BARCELÓN COBEDO, S.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 28, que “Sin negar que esta especialidad ha tenido su importancia en esta exclusión, pueden

desprotección que se produce para el trabajador<sup>566</sup>. Es posible apreciar en cambio la Recomendación 201 dispone en su art. 16 que *“los Estados miembros deberán adaptar medidas para 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 la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o fallecimiento del empleador”*. Por lo tanto, es recomendable arbitrar medidas de garantía para el trabajador en este ámbito.

### 5.2.6. Modalidad de pago y documentación del salario

Según establece el art. 8.6 RD 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 art. 29.1 ET. Se ha introducido con ello la exigencia de documentación del pago del salario, lo que ha supuesto una importante mejora frente a la normativa anterior, que en un intento de suavizar los formalismos para un empleador de índole doméstica omitía tal previsión.

A pesar de que la actual regulación menciona la aplicabilidad directa del art. 29.1 ET, se ha decidido mantener cierta especialidad en este ámbito, posibilitando también que la documentación del salario se realice *“en la forma que acuerden las partes”*. Se trata de un inciso que no se establecía en el borrador del proyecto del Real Decreto que remitía directamente al art. 29.1 ET. Su justificación se encuentra en evitar unos excesivos formalismos para el empleador<sup>567</sup>, lo que cabe a mi juicio entender

---

*imaginarse razones de índole económica que, igualmente, han jugado su papel en la opción por excluir a los trabajadores domésticos de la protección que ofrece el FOGASA. En efecto, su exclusión representa para el empresario una reducción de los costes de Seguridad Social; costes que, según qué casos, habrían de recaer en ambas partes (cabeza de familia y empleado de hogar) o solo en el empleado de hogar. Lo que pone en relación dicho autor con el proceso de integración iniciado con Ley 27/2011”*.

<sup>566</sup> QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 44, afirma que esta exclusión se justificada por ser esta una relación que se presta a una organización de carácter no empresarial. Teniendo el FOGASA su razón de ser y su fundamento en el aseguramiento de las responsabilidades patrimoniales, no debe ser causa de desprotección frente al impago de salarios. En este sentido dicha autora propone la reforma normativa introduciendo mecanismos de garantía como podía ser, por ejemplo, la introducción de un fiador en el momento de la celebración del contrato.

<sup>567</sup> En este sentido, con la anterior regulación la autora QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 43, señalaba la necesidad de introducir una obligación de documentación pero más simplificada, *“debe introducirse en esta relación especial la obligación de la documentación del pago del salarios, si bien la obligación de cumplimentar la conocida como “hoja de salario”, puede resultar excesivo en este ámbito, no lo sería si la obligación por parte del titular del hogar se redujera a un documento breve, sencillo y claro que sirviera tanto como medio probatorio de cumplimiento de la*



justificable desde el punto de vista de la especial naturaleza de la relación. Sin embargo, entiendo que tal posibilidad debiera haber contado con ciertas cautelas en relación al contenido de dicho documento, y como así refleja el apartado 15 de la Recomendación 201 *“Los trabajadores domésticos deberían recibir junto con cada paga una relación escrita de fácil comprensión en la que figuren la remuneración total que ha de pagárseles y la cantidad específica y la finalidad de todo descuento que pueda haberse hecho”*.

Por tanto, la documentación del salario podrá realizarse en el modelo oficial, es decir, el contenido en la Orden de 27 de diciembre de 1994, o en aquella forma que acordaran las partes. El art. 8.6 RD señala además que de acuerdo con lo previsto en la DA 3ª-RD, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pondrá a disposición de los empleadores modelos de recibos de los salarios para el cumplimiento de lo establecido en este apartado. En la Web del MEySS se ha recogido un único modelo de recibo denominado *“modelo de nómina”*, realizado en formato de documento de hoja de cálculo, cuyo ejemplar se adjunta al presente trabajo (Anexo I). El mismo contiene un espacio reservado a los pagos en especie, únicamente en el caso de manutención y alojamiento. A parte de dicho inciso, la valoración general es positiva, el formato de hoja de cálculo en el que se han incorporado fórmulas permite de forma sencilla rellenar los campos, ofreciendo el resultado final de los conceptos. Quizás se hubiera podido establecer una previsión en cuanto al porcentaje máximo de descuento o haber incorporado fórmulas que imposibilitaran su aplicación mediante las posibilidades ofrecidas por la hoja de cálculo. El cálculo resulta por tanto sencillo, pues no procede retención a cuenta sobre el salario que percibe el trabajador del hogar familiar, cuando el pagador sea una persona física que no satisface dicha renta en el ejercicio de su actividad económica.

### **5.3. TIEMPO DE TRABAJO**

#### **5.3.1. Regulación especial en materia de ordenación del tiempo de trabajo y problemática subyacente**

---

*obligación retributiva, como de las partidas que lo integran y de la cuantía del salario que se entiende pago en especie”*.

Es habitual en el panorama de derecho comparado la regulación diferenciada en materia de tiempo de trabajo, referida al ámbito del trabajo doméstico, ello se debe, sin duda, a la necesidad de adaptación de su regulación a las necesidades del hogar familiar. De hecho, a pesar de la disparidad de cuestiones abordadas en las diferentes regulaciones especiales del trabajo doméstico, todas ellas contienen previsiones en referencia a esta materia. En particular, subyace un tema controvertido en los actuales debates políticos, dentro y fuera de nuestras fronteras, que afectan especialmente a esta cuestión<sup>568</sup>. En este sentido, las distintas regulaciones del trabajo doméstico a nivel mundial, suelen excluir a estos trabajadores de la jornada mínima. Ello es apreciable, incluso en aquellos ordenamientos donde los trabajadores cuentan con la cobertura de normas laborales especiales. El principal argumento para su exclusión de la normativa general, responde a la especificidad de las tareas que se realizan, que difieren de las propias de otros sectores. Las necesidades de los dueños de las viviendas no son siempre predecibles y no tienen límites definidos. Por ello, las razones de la especialidad encontrarían su justificación en la necesidad de acomodo a las necesidades del hogar. Es decir, el tipo de trabajo y el ámbito en el que se realiza, no se compaginan bien con un régimen rígido de jornada y de su distribución<sup>569</sup>. Si bien, tampoco debe desconocerse que las necesidades del hogar deben busca acomodo con el debido respeto a la necesaria protección de los derechos del trabajador. La exposición del trabajador a largas jornadas, o la disponibilidad del mismo a toda hora, pueden afectar no sólo a una deficiente prestación del servicio, sino a la propia salud del trabajador. En esta particular relación, con un marcado carácter personal y convivencial, existe una proyección emocional importante, que puede afectar a la salud psíquica del trabajador, generando situaciones de estrés o tensiones, en especial si se convive bajo un mismo techo. Además, se plantea la necesidad de garantizar al trabajador un derecho a conciliar su vida personal con el trabajo<sup>570</sup>. El desafío se encuentra en arbitrar medidas que equilibren la cobertura de las necesidades de los hogares, con una adecuada protección

---

<sup>568</sup> Como se refleja en la “Nota de Información, Núm. 2 de la OIT Horas de trabajo en el trabajo doméstico”, OIT, de 11 de julio de 2011.

<sup>569</sup> DE NIEVES NIETO, N.: “El tiempo...”, *ob. cit.*, pág. 123. En el mismo sentido HERNÁNIZ MÁRQUES, M.: “Ideas...”, *ob. cit.*, pág. 38 señalaba que entre las propias especialidades de este tipo de actividad radicaría una necesaria “flexibilidad” en lo que se refiere a la regulación de las cuestiones atinentes al tiempo de trabajo.

<sup>570</sup> Problemática que refleja la OIT en su “Nota de Información 6, Mi familia también me necesita”, OIT, 1 de julio de 2013.

de los intereses del trabajador. E incluso puede plantearse un desafío mayor, cuando se trata de abordar una heterogeneidad de tareas que engloban el concepto de trabajo doméstico, las diferentes necesidades de los hogares y la falta de un convenio en el sector.

La fijación de limitaciones a la jornada y el establecimiento de periodos mínimos de descanso, viene a ser la forma más habitual arbitrada por algunos Estados a la hora de buscar un equilibrio entre las necesidades del empleador y la adecuada protección de los derechos del trabajador. Para ello, se viene habitualmente a diferenciar una distinción según la prestación laboral sea desarrollada con carácter interno o externo. Pero la dificultad para adaptar la norma a las necesidades de todo tipo de hogares se observa, por ejemplo, en el caso de Brasil<sup>571</sup> donde se establecen incluso provisiones especiales en materia de tiempo de trabajo para los trabajadores domésticos encargados de acompañar en viajes al empleador.

La previsión de tiempos de presencia se encuentra vinculada a este tipo de actividad, es posible observar que las regulaciones de muchos ordenamientos extranjeros hacen referencia a los mismos. Como dato a tener en cuenta a efectos de la regulación interna, en algunos ordenamientos extranjeros las excepciones a la norma general se establecen para tipos específicos de trabajo doméstico o situaciones de urgencia. En Austria se permite una desviación restringida de las horas normales de trabajo, para determinados tipos de trabajo doméstico, por ejemplo, cuando el hogar del empleador incluye lactantes, menores de tres años o cuando el empleador o algún miembro de la familia es dependiente. En Finlandia<sup>572</sup>, los tiempos de disposición se definen como un tiempo en el que el trabajador está obligado a permanecer en el hogar y se relaciona con el cuidado de niños o de un familiar enfermo o se permite la modificación de las horas normales de trabajo en casos de emergencia y dentro de unos límites precisamente definidos cuando un accidente, caso repentino de enfermedad u evento similar impredecible en el hogar del empleador se encuentra en riesgo la vida, salud o propiedad. Lo destacable de ambos supuestos es que el exceso de jornada responde a una causa justificada y no se prevé con carácter general.

---

<sup>571</sup> *Lei complementar* 150, de 1 de junio de 2015 (art.1).

<sup>572</sup> Act. 1977 (art. 6).

Las horas de disponibilidad rara vez se compensan salvo en algunos países (Finlandia, Francia o Sudáfrica)<sup>573</sup>. Hay que precisar que incluso en los casos en los que se encuentra previsto su abono, Francia y Finlandia, se remunera de forma inferior al tiempo de trabajo efectivo. Para el caso de Francia se remunera en 2/3 de una hora de trabajo efectivo para determinadas categorías de trabajadores. Y en el caso de Finlandia se establece la previsión de su abonado con al menos la mitad del salario básico del trabajador.

### **5.3.2. La regulación del tiempo de trabajo**

La adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades del hogar constituye uno de los aspectos que singulariza esta relación especial, frente al régimen común en esta materia. Su regulación, se encuentra recogida actualmente en el art. 9 RD, que aborda la cuestión relativa al tiempo de trabajo, como ya lo hiciera su norma predecesora en el art. 7 RD 1424/1985.

La reforma introducida por el RD 1620/2011 ha mejorado la regulación del tiempo de trabajo, introduciendo una mayor protección del trabajador. Dispone que la fijación del horario sea de común acuerdo entre el empleador y el trabajador doméstico, incrementa el descanso entre jornadas, establece el carácter consecutivo de disfrute del descanso semanal, con la recepción de la regulación general del ET, y establece explícitamente el disfrute de los permisos del art. 37 ET. Con ello, salvo excepciones que posteriormente serán analizadas, se ha producido un notable acercamiento a algunos mínimos previstos en el ET. Sin embargo, la valoración final de la reforma parece alejarse del espíritu de equiparación entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, pues sigue arrojando un saldo favorable al empleador, y permite la realización de jornadas excesivas. De esta manera, el juego entre la regulación de la jornada, los tiempos de presencia y las horas extraordinarias pueden no garantizar al trabajador la realización de una jornada adecuada<sup>574</sup>. Por otro lado, la falta de un

---

<sup>573</sup> OIT: "Nota de Información 2. Horas...", *ob. cit.*, pág. 2.

<sup>574</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: "El nuevo...", *ob. cit.*, "La regulación del tiempo de trabajo se caracteriza por estar más inclinada a favorecer la flexibilidad y las necesidades del empleador, que la protección de los derechos incluso constitucionales, del trabajador". LLANO SÁNCHEZ, M.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 19 señala que "entre los puntos críticos de esta reforma sobre los que valdría la pena reflexionar encontramos como la regulación del tiempo pese a la reforma, sigue sin garantizar una jornada razonable, especialmente para los trabajadores internos y ello por la deficiente regulación del

convenio colectivo en el sector y a la heterogeneidad de actividades que se incluyen en el concepto de trabajo doméstico, hacen que una regulación generalista e inespecífica no permita concretar, de forma adecuada, las diferentes situaciones que necesitarían de una efectiva desviación de la normativa común en materia de jornada. La realidad es que muchos trabajadores desconocen con exactitud la jornada efectiva realizada<sup>575</sup>, lo cual constituye un hecho que debe vincularse a la eliminación de formalismos en este ámbito.

Sobre esta materia hay que tener presente que, el art. 10 del Convenio 189 de la OIT establece ciertas previsiones en referencia a las distintas cuestiones en materia de tiempo de trabajo. Su primer apartado parte de un principio de equiparación de trato al señalar que *“Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los periodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos”*, sin embargo el apartado concluye haciendo referencia a un concepto indeterminado, al señalar *“teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico”*. Se trata de una interpretación vinculada a su especial naturaleza que puede dejar en entredicho el fundamento de la equiparación. Su apartado segundo, referido al descanso semanal, es más concluyente en cuanto establece un mínimo en su disfrute de *“al menos de 24 horas consecutivas”*. Por último, en el tercer apartado se hace referencia a los tiempos de disposición señalando que, *“deberán considerarse como horas de trabajo”*, aunque nuevamente introduce cierta discrecionalidad al señalar *“en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional”*. Las previsiones del Convenio se complementan con lo dispuesto en la Recomendación 201 que, como se analizará, incluye diversas previsiones referidas a los mecanismos que permiten garantizar estos derechos.

---

*tiempo de presencia, debido a la indeterminación conceptual de los tiempos de presencia puede dar lugar a jornadas abusiva*”. MIÑARRO YANINI, M.: “La nueva... (II)”, afirma que la existencia de tres categorías ordinario, tiempo de presencia y horas extras posibilita que la dedicación sea muy elevada, y también se condicionan recíprocamente.

<sup>575</sup> UGT: “Equiparar...”, *ob. cit.*, pág. 5.

La Directiva 2003/88/CEE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo es aplicable a los trabajadores domésticos, sin embargo, en el art. 17 se autoriza ahora la posible excepción para los “*trabajadores en régimen familiar...*” de determinados preceptos referidos al descanso diario, la duración máxima del tiempo de descanso semanal, la duración del trabajo nocturno y periodos de referencia.

### **5.3.3. Jornada de trabajo, tiempo de presencia y horas extraordinarias**

La norma especial se aparta de la regulación común en materia de tiempo de trabajo al establecer junto a la tradicional categorización de tiempo efectivo, tiempo libre y posible realización de horas extraordinarias, otra categoría constituida por el posible pacto de tiempos de presencia a disposición del empleador. La justificación del posible pacto de tiempos de presencia, parece responder a una presunción normativa de que esta peculiar prestación de servicios exige mayor tiempo de dedicación hacia el hogar y sus integrantes<sup>576</sup>. La difícil articulación entre los mismos, y el respeto a los necesarios tiempos de descanso, centran la problemática en este ámbito.

En cuanto a la jornada de trabajo, el art. 9.1 RD señala que la jornada máxima semanal de carácter ordinario se limita a cuarenta horas de trabajo efectivo. Esta previsión, supone una equiparación con lo dispuesto en el art. 34 ET, por cuanto se establece que la jornada semanal de cuarenta horas. Sin embargo, se aprecian ciertas diferencias con la relación común, en particular por cuanto, no se establece la previsión de su promedio en cómputo anual (art. 34.1 ET). La doctrina entiende que ante la falta de previsión, pudiera reputarse inaplicable en esta relación laboral especial<sup>577</sup>, haciendo las posibilidades de distribución irregular de la jornada más limitadas, pues no cabe hacer compensaciones en periodos superiores a la semana<sup>578</sup>. Entiendo que la falta de previsión en cuanto al posible promedio en cómputo anual efectivamente debe ser interpretado en este sentido, a lo que debe adicionarse el que tampoco parece posible la aplicación de lo dispuesto en el art. 34.2 ET, que permite la distribución irregular de la jornada a lo largo del año de un diez por ciento. A lo que también debe añadirse las dificultades de que en este sector pueda llevar a cabo la pretendida distribución irregular

---

<sup>576</sup> LÓPEZ GARRIDO, E.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 241.

<sup>577</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 47.

<sup>578</sup> RODRIGUEZ CARDO, I. A.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 66.

de la jornada, habida cuenta de la necesidad de que se efectúe por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Por su parte, el RD 1424/1985, establecía el límite de la jornada a cuarenta horas semanales, pero limitaba la jornada diaria a nueve horas (art. 7.1 RD 1424/1985). Esta limitación, no ha sido recogida por la nueva regulación, por cuanto, permite aceptar la posibilidad de que el trabajador realice una jornada diaria superior, siempre y cuando exista una posterior compensación realizando una jornada menor, introduciendo una mayor flexibilidad en el desarrollo de la actividad. Si bien, la eliminación del límite a la jornada diaria en esta relación especial puede sugerir dudas en relación a si la distribución irregular requeriría de pacto sobre la misma o, por el contrario, se trata de una potestad unilateral del empleador. Ello por cuanto, si atendemos a lo dispuesto en el art. 34.3 ET que viene a disponer que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas. De ello se deriva, que la falta de previsión normativa concede al empleador la libertad a la hora de establecer tal distribución<sup>579</sup>, en contraposición para otros sectores, supone la posibilidad de aplicar lo dispuesto en el estatuto, regla que adaptada a este contrato exigiría pacto individual o colectivo<sup>580</sup>. Sin embargo, entiendo que, en este caso, el legislador, atendida la naturaleza de la relación, ha pretendido con esta omisión introducir cierta potestad unilateral del empleador para no encorsetar las necesidades del hogar familiar, que difieren de las de una empresa común.

A pesar del establecimiento de la jornada máxima semanal de cuarenta horas, un importante punto de desconexión con la normativa común, y por tanto una especialidad propia de esta relación laboral especial, radica en que a la jornada máxima es aplicable *“sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador”*. Ello implica que los tiempos de presencia no se encuentren incluidos dentro del límite a la jornada semanal máxima. Sin embargo, según señala el art. 9.2 RD deben *“respetar la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso”*, lo que permitiría interpretarse

---

<sup>579</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 39.

<sup>580</sup> LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 12 y ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “El impacto...”, *ob. cit.*, pág. 11 *“lo deja al acuerdo entre las partes, con el fin de que pueda adaptarse a la jornada de trabajo”*.

que los tiempos de presencia no pueden incrementar el tiempo efectivo de trabajo establecido con carácter máximo, pero sí el tiempo global de permanencia o disposición del empleador del empleado en su hogar.

Sin embargo, a fin de analizar la cuestión del tiempo de presencia es necesaria una delimitación de su concepto. El art. 10 Convenio 189 define los tiempos de presencia como “*periodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios*”. El tiempo de presencia supone para el trabajador “*estar en disponibilidad (o stand –by)*” y ocurre cuando, se requiere para atender las necesidades de los miembros de la familia si fuera necesario<sup>581</sup>. Sobre los mismos se afirma que “*deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional*”. Por su parte, la Recomendación 201, establece que la legislación de los Estados debería recoger el número máximo de horas de disponibilidad (por semana, mes o año), y la forma de cálculo del periodo de descanso compensatorio, si el periodo de descanso normal es interrumpido, y criterios de remuneración de las horas de disponibilidad (art. 9.1).

Sin duda, la previsión del posible pacto de tiempos de presencia es criticable en cuanto no se define el concepto “*tiempo de presencia*”. No obstante, la regulación de los tiempos de presencia, no es ajena a la normativa laboral española, que los define en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo<sup>582</sup>. Se trata de una norma que establece la distinción para el cómputo de la jornada en diferentes sectores del transporte y en el trabajo en el mar, pero que no es de aplicación en el ámbito de esta relación laboral especial<sup>583</sup>. No obstante, a partir de su definición del tiempo de presencia contenida en el art. 8, es posible extrapolar que la nota distintiva entre tiempo de presencia y tiempo de trabajo efectivo reside en el hecho de que el trabajador, encontrándose en ambos casos a disposición del empleador, se encuentre o no en el

---

<sup>581</sup> OIT: “Nota de información 2. Horas...”, *ob. cit.*, pág. 2.

<sup>582</sup> «BOE» Núm. 230, 26 de septiembre.

<sup>583</sup> En este sentido STSJ de Castilla-La Mancha de 12 de mayo de 2005 (AS 2005/1207) “*En primer lugar, y antes de continuar, la Sala ha de decir que el Real Decreto 1561/1995 regulador de las jornadas especiales de trabajo, cuya infracción alega el recurrente, no resulta de aplicación al presente supuesto*”.



ejercicio de su actividad<sup>584</sup>. Los tiempos de presencia han sido definidos por la doctrina como momentos de mera disposición del trabajador, en el que este no se encuentra realizando trabajo efectivo<sup>585</sup>. Se trata de tiempos de presencia suplementarios al tiempo ordinario de trabajo, que obligan en su caso al empleado a permanecer a disposición del empleador, hasta su conclusión. Esta definición, los aleja, por tanto, del periodo de descanso, puesto que el empleado se encuentra sometido a la autoridad del empleador, que puede requerirle en cualquier momento y, si eso se produce, el tiempo de puesta a disposición se convierte en tiempo de trabajo efectivo<sup>586</sup>. Por otro lado, su delimitación frente a las horas extraordinarias, atendiendo a la definición del art. 35 ET, radica en que éstas suponen el desarrollo de un trabajo efectivo, circunstancia que no concurre en los tiempos de presencia a disposición del empleador. De ahí lo importante de definir las horas de presencia, pues de lo contrario no se darán horas extraordinarias<sup>587</sup>. Sin embargo, en la práctica se observa la dificultad a la hora de establecer límites reales en la delimitación de la frontera entre los tiempos de presencia y el trabajo efectivo, especialmente en el trabajo interno como así se deduce de las distintas resoluciones de los tribunales superiores de justicia<sup>588</sup>, además también a la hora de determinar si el tiempo de permanencia del trabajador interno en el hogar es tiempo de descanso o tiempo de presencia<sup>589</sup>.

---

<sup>584</sup> RD 1561/1995, art. 8 *“Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga. Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares”*.

<sup>585</sup> VELA DÍAZ, R.: *“El nuevo...”*, *ob. cit.*, pág. 71, *“Los periodos de tiempo que excedan del horario de trabajo pactado, y durante los que el empleado de hogar, sigue estando a disposición del empleador”*.

<sup>586</sup> DE NIEVES NIETO, N.: *“El tiempo...”*, *ob. cit.*, pág. 125.

<sup>587</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *“El nuevo...”*, *ob. cit.*, pág. 37.

<sup>588</sup> STSJ del País Vasco de 24 de abril de 2001 (JUR 2001/301697).

<sup>589</sup> STSJ de Galicia de 12 de noviembre de 1998 (AS 1998/4098), afirma cómo el tiempo de pernocta en el domicilio familiar del empleado de hogar, no constituye tiempo de trabajo, no calificándose como jornada laboral ni ordinaria ni extraordinaria o STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 27 enero 2016 (Rec. 2320/2015), señala que *“entender lo contrario significaría que todas las horas de estancia en el domicilio familiar, que los empleados de hogar internos dedicaran a dormir, asearse, arreglarse, leer, ver la televisión, etc., deberían ser consideradas como horas de presencia”*.

En el ámbito de un trabajo prestado para un hogar familiar puede resultar difícil determinar con nitidez qué tipo de actividad puede suponer la conversión del tiempo de disposición en tiempo de trabajo efectivo. Es decir, si sólo se admite en esta categoría la mera presencia del trabajador, de manera que se lleva a cabo cualquier otra actividad, por simple y esporádica que sea, se convierte en tiempo de trabajo o si puede realizar algunas operaciones, que no requieren gran esfuerzo para el empleado como abrir la puerta o coger un teléfono, ni que se reproduzca la citada transformación. Una interpretación literal de la disposición supondría la conversión cuasi-automática de esta categoría cuando se lleve a cabo alguna actividad<sup>590</sup>. Una interpretación más flexible, llevaría a considerar que la realización de estas actividades menores, no producirían una interrupción del tiempo de disponibilidad<sup>591</sup>.

La falta de definición de los tiempos de presencia, suscita, entre otras la cuestión relativa a cómo deben ser calificados aquellos supuestos en los que el trabajador puede encontrarse en una situación de control o custodia de personas o cosas, es decir supuestos en los que el trabajador debe estar en un estado de vigilancia. En estos supuestos, el tiempo de presencia no debe suponer la realización de un trabajo efectivo, y ello incluiría los supuestos de guarda y cuidado<sup>592</sup>. Si el empleador dispusiera efectivamente del empleado doméstico, la puesta a disposición se convertiría en trabajo efectivo, debiendo entonces computarse tales tiempos, según los casos dentro de la jornada ordinaria o, de haberse superado los límites de ésta, como horas extraordinarias. En sentido contrario se afirma que entraría dentro del tiempo de presencia aquel que supone un tiempo de permanencia responsable como puede ser, por ejemplo, el

---

<sup>590</sup> DE LA VILLA GIL, L. E.: "Contrato...", *ob. cit.*

<sup>591</sup> GARCÍA VIÑA, J.: "¿Cómo...", *ob. cit.*, pág. 73, señala que es necesario aceptar cierta flexibilidad del concepto, sin que llegue a convertirse en una medida para ampliar la jornada de trabajo fuera de los límites legalmente establecidos. LLANOS SÁNCHEZ, L.: "El nuevo...", *ob. cit.*, apunta a que han de ser faenas muy concretas que no exijan excesivo esfuerzo, como cierta vigilancia sobre la casa o personas que viven en ella, atender al teléfono, abrir la puerta, etc. En este sentido propone la necesaria descripción de este tipo de tareas que se puede exigir al trabajador. QUESADA SEGURA, R.: "Aspectos laborales...", *ob. cit.*, pág. 45, señala como una interpretación literal de la norma determinaría una respuesta afirmativa, pero una interpretación lógica del precepto obliga a rechazar la misma, por la absurda situación que se produciría del cómputo intermitente –minuto a minuto– del tiempo de trabajo efectivo intercalado entre periodos de inactividad.

<sup>592</sup> SALA FRANCO, T.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 284. En el mismo sentido GUADALUPE HERNÁNDEZ, H.: "Relaciones...", *ob. cit.*, pág. 154 "No es tiempo de trabajo efectivo (ni siquiera de vigilancia de personas o casas), sino de simple puesta a disposición del empleador para el caso en que éste lo necesite". RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 11 "se trata de momentos en los que el empleado estará a disposición del trabajador, pero naturalmente sin realizar trabajo efectivo (ni siquiera de guarda y cuidado).

dedicado al cuidado o guarda de personas o cosas, aunque no se preste mayor actividad que la de permanecer en el hogar en estado vigilante<sup>593</sup>. Esta parece ser la tendencia de algunas resoluciones los tribunales, que a pesar de que el trabajador venía a desarrollar tareas de acompañamiento y vigilancia de un enfermo postrado considera que ese tiempo debe ser calificado de tiempo de disposición o localización, en el que no se está prestando servicio efectivo<sup>594</sup>.

Existe una falta de delimitación en esta relación especial del tiempo de presencia, lo que puede llevar a abusos. Sería más que recomendable que, atendida la especial naturaleza de la relación, la norma ejemplificara como lo hace en relación a las jornadas especiales aquellas situaciones que pueden suponer la efectiva existencia de tiempos de presencia. Únicamente, de la literalidad del art. 9 RD, que señala que una vez concluida jornada y tiempo de presencia, el empleado no estará obligado a permanecer en domicilio, parece deducirse una conexión entre una obligación de permanecer en domicilio y la existencia de tiempo de presencia. Es decir, en estos supuestos, si el empleado es obligado a permanecer en el domicilio, se trata efectivamente de la existencia de tiempo de presencia.

Los tiempos de presencia se hacen depender del acuerdo entre las partes, aunque la falta de un equilibrio real entre las partes puede llevar a su imposición en la práctica por parte del empleador<sup>595</sup>. La referencia a la esfera de la autonomía de las partes parece excluir la posibilidad de que el convenio colectivo pudiera entrar a regular tal cuestión. En cuanto a el acuerdo de las partes, abarcaría tanto su existencia, su duración y su forma de retribución, extremos sobre los que el trabajador deberá ser informado en aquellos contratos de duración superior a cuatro semanas (art. 5.4 RD).

---

<sup>593</sup> QUESADA SEGURA, R.: "Aspectos laborales...", *ob. cit.*, pág. 45.

<sup>594</sup> STSJ de Andalucía de 30 de mayo de 2012 (AS 2012/2324) "...lo que se califica de tiempo de vigilancia en la sentencia; mero tiempo que se estaba disposición del empleador, sin realizar un trabajo efectivo, que se deben tomar en consideración para el cálculo de la jornada ordinaria de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo (art. 7.1 RD 1424/1985 ) era un tiempo de disposición o localización, en que no se está prestando servicios efectivos, aunque se tenga la obligación de permanecer a disposición o en situación de localización por ésta para atender los encargos que puedan realizarle, un tiempo de prestación de servicios descrito en el art. 7.2 RD 1424/85, aunque nos encontramos con que ni había horas de presencia pactada -horas presente en el hogar sin prestar servicios- ni pacto de compensación alguno de gastos, como ahora parece alegarse implícitamente, con cita en sentencia".

<sup>595</sup> QUESADA SEGURA, R.: "Aspectos laborales...", *ob. cit.*, pág. 44 señala que "los tiempos de presencia exigen para su constitución el acuerdo de las partes, lo que en cierta forma puede salvar la arbitrariedad, si bien ello es muy relativo por lo que no deja de ser ésta una cuestión conflictiva y fácilmente generadora de situaciones abusivas".

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. Luego debe ser compensado conforme a lo que se haya pactado y con el tope mínimo (no inferior al valor de las horas ordinarias de trabajo) o, en su caso, si así se hubiere convenido con periodos equivalentes de descanso<sup>596</sup>. La actual regulación ha desvelado con ello uno de los interrogantes que generaba la falta de previsión normativa del RD 1424/1985, sobre el cual mayoritariamente se interpretaba la inexistencia de tal obligación, salvo pacto en contrario<sup>597</sup>.

En cuanto a su compensación con periodos de descanso, la principal crítica reside en que la norma no ha establecido un periodo máximo dentro del cual se deba disfrutar de los descansos compensatorios<sup>598</sup>. Siendo posible atender al criterio establecido en el art. 35.1 ET para las horas extraordinarias, por lo que su compensación debiera producirse en los cuatro meses siguientes a su realización<sup>599</sup>. Si bien, en estos casos, se posibilita hacer excesivas las jornadas de estos trabajadores, pues como se analizará, no se encuentran sometidas a limitación diaria, más allá del respeto a los tiempos de descanso.

Los tiempos de presencia, vienen a ser limitados al establecerse que, en todo caso, salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de 20 horas semanales de promedio

---

<sup>596</sup> RUANO ALBERTOS, S.: “Régimen jurídico...”, *ob. cit.*, pág. 102.

<sup>597</sup> En este sentido la STSJ de Cataluña de 17 de febrero 2009 (Rec. 4629/2008) señala que “...Es preciso también tener en cuenta que la regulación de tales periodos parte de la idea de que los mismos no son retribuidos, salvo que existiera pacto al efecto”. Entre la doctrina, QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos...”, *ob. cit.*, pág. 44 señalaba que “...no parece que en principio tales periodos sean remunerados, salvo que las partes así lo acuerden”; GUADALUPE HERNÁNDEZ, H.: “Relaciones laborales...”, *ob. cit.*, pág. 154 afirmaba que “tal y como está redactado el precepto, parece que este tiempo de presencia no ha de retribuirse salvo pacto en contrario, y en todo caso se retribuirá si se reclaman por el amo de casa la prestación de servicios durante tal periodo”; LÓPEZ GARRIDO, E.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 242 señala que difícilmente podría acogerse la posibilidad de un descanso compensatorio y la inexistencia de obligación de retribuir. Si bien resaltaba la posibilidad de acuerdos retributivos en salario en especie como alojamiento o manutención; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 11 “sin que en principio tales horas deban ser retribuidas, aunque se podrá pactar su retribución”.

<sup>598</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 49.

<sup>599</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “El impacto...”, *ob. cit.*, pág. 11 o RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen jurídico...”, *ob. cit.*, pág. 102.

en un periodo de referencia de un mes (art. 9.2 RD). Por tanto, se mejora la normativa anterior donde los tiempos de presencia únicamente venían limitados por el debido respeto a los tiempos de descanso previstos por la norma. Esta es una previsión, que no ha tenido en consideración a aquellos trabajadores que realizan una jornada a tiempo parcial, que en principio entiendo que, ante el silencio de la norma, pueden realizar el tiempo de presencia si así se pacta. Entiendo que esta cuestión debe ser clarificada por la norma, admitiendo que dicho límite es aplicable a en proporción a la jornada realizada.

La regulación de los tiempos de presencia constituye uno de los puntos críticos del régimen jurídico de la relación laboral especial. En primer lugar, debido a que éstos no se encuentran definidos por la norma y tampoco incluidos dentro del límite de la jornada máxima, lo que puede derivar en una excesiva prolongación de la jornada. Algunos autores, demandan que la duración máxima de la jornada deba incluir estos tiempos de presencia<sup>600</sup>. Otros, apuntan a una conceptualización de mera puesta a disposición del trabajador, en el que no se desarrolla trabajo efectivo, pues de otra manera se estaría admitiendo o incluso normalizando, la efectiva realización de jornadas superiores a las cuarenta horas semanales en este ámbito. Por último, se apunta la posibilidad de que los tiempos de presencia sean admitidos únicamente en referencia a determinadas categorías de trabajadores<sup>601</sup>. Coincido con esta última opinión por cuanto los tiempos de presencia pueden ser estrictamente necesarios en relación a determinadas actividades domésticas y constituir, sin embargo, una importante restricción de derechos del trabajador en otras, en las que resultan innecesarias desde el punto de vista de las necesidades del hogar. Un ejemplo de lo expuesto se refleja en el caso de Francia, cuyo Convenio utiliza el término tiempo de presencia responsable, referido a la situación en la que el asalariado puede utilizar su tiempo para sí mismo, pero manteniéndose vigilante en disposición de intervenir si es requerido. El tiempo de presencia responsable se vinculada a determinados puestos de carácter familiar, en los que se

---

<sup>600</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 37, señala que “ello supondría el respeto al artículo 40 CE y a la Directiva 2003/88/CEE que en su artículo 6.b) que fija las 48 horas como tope semanal” y MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, “estas horas si han alcanzado la jornada máxima se consideran horas extras, pues de lo contrario se admitiría la efectiva realización de jornadas superiores a 40 horas”.

<sup>601</sup> PLATAFORMA ESTATAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS DEL HOGAR: “Aportaciones...”, *ob. cit.*, pág. 11. Se demanda que “La jornada máxima tiene que ser de 40 horas, el tiempo de presencia debe desaparecer salvo en el caso del trabajo nocturno”.

atiende al cuidado de enfermos. La falta de negociación colectiva en el sector tiene especial incidencia en las deficiencias existentes en torno al tratamiento de los tiempos de presencia. Por tanto, debiera quedar referidos a distintas categorías profesionales y funciones del trabajador.

Además del posible pacto de tiempos de presencia, la norma admite la realización de horas extraordinarias. En este sentido, ya el RD 1424/1985 en su art. 7.2 señalaba que el régimen de horas extraordinarias sería el previsto en la normativa común, estableciendo con ello una remisión en bloque al Estatuto de los Trabajadores. El art. 9.3 RD 1620/2011, también realiza una remisión normativa al art. 35 ET; sin embargo, excluye la aplicación de su apartado 5 donde se establece la obligación de registro de las mismas y la entrega de copia del mismo al trabajador. Se trata de una de las escasas exclusiones de la normativa común, que libera al empleador de la necesidad del cómputo y registro de las mismas. Su justificación, parece referirse al carácter particular del empleador a fin de facilitar el cumplimiento de sus deberes del empleador, a pesar de ir en detrimento del trabajador<sup>602</sup>. Pero, esta exclusión es muy significativa en una relación laboral caracterizada por la dificultad de prueba y la difícil frontera entre las horas extraordinarias y el tiempo de presencia, lo que dificultará a su vez el control de la jornada real de trabajo<sup>603</sup>. Además, se aleja de las previsiones del Convenio 189 que, en contraposición, recomienda registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, incluidas las horas extraordinarias y facilitar el acceso del trabajador a esa información (art. 8.1). Teniendo en cuenta las razones subyacentes, considero que debe articularse un mecanismo sustitutorio de registro adaptado a la especial naturaleza del empleador<sup>604</sup>.

---

<sup>602</sup> En el mismo sentido MIÑAMBRES PUIG, C.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 13 "La exclusión del control a las horas extraordinarias a través de su registro diario y cómputo global en el recibo salarial; sin duda, el legislador no ha querido complicar más los trámites al titular del hogar familiar, aunque eso pueda ir en detrimento de la propia seguridad del empleado doméstico". LLANO SÁNCHEZ, M.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 13 "con ello se facilita al empleador la gestión del contrato, a costa de perjudicar al trabajador por cuanto se le priva de un medio de prueba documental".

<sup>603</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: "El impacto...", *ob. cit.*, pág. 12.

<sup>604</sup> MIÑARRO YANINI, M.: "El trabajo...", *ob. cit.*, pág. 50, señala el posible establecimiento de un mecanismo sustitutorio que permita al empleado probar su efectiva realización, aunque fuera la simple constancia documental individualizada de su realización. Señala que "criticable e incomprensiblemente, no se establezca ningún mecanismo sustitutivo para dejar constancia de su realización que pueda servir como medio de prueba al empleado. La remisión a la regulación prevista para la relación laboral ordinaria en esta materia supone, básicamente, a tenor del referido precepto estatutario, que el empleado podrá realizar horas extraordinarias en un número ilimitado cuando se compensen con descansos en los cuatro meses siguientes a su realización, o limitadas a ochenta al año cuando se

Por lo demás, debe entenderse aplicables las restantes previsiones del art. 35 ET. Entre ellas, la imposibilidad de los trabajadores a tiempo parcial de realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos de fuerza mayor, según dispone el art. 12. d ET. En referencia al supuesto contenido en el art. 35.3 ET referido a las horas extraordinarias por fuerza mayor, “*para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes*”, podría incluirse la enfermedad de algún miembro de la familia<sup>605</sup>. En cuanto a la remuneración de las horas extraordinarias, ante la ausencia de convenio colectivo, será el pacto individual, donde se establezca la opción entre su abono, o su compensación por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Y en ausencia de pacto al respecto, se entenderá que deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización<sup>606</sup>, debiendo ser retribuido de no constar acreditado el pacto<sup>607</sup>. Asimismo, la inexistencia de convenio en el sector determinará que la cuantía a retribuir sea acordada entre las partes, respetando que su valor, no sea inferior a la hora ordinaria. Ello, mantendrá habitualmente un valor de la hora extra que no supere dicho umbral mínimo.

El RD 1620/2011 no contiene una previsión expresa en cuanto a la posible realización por los trabajadores a tiempo parcial de horas complementarias. A pesar de que algún sector doctrinal entendía que las mismas no cabrían en este ámbito<sup>608</sup>, ha sido introducido un apartado 3 bis al art. 9 por la disposición final quinta del RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores<sup>609</sup> que confirma su aplicabilidad. Señala

---

*retribuyan en metálico, sin que a estos efectos se computen las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes”.*

<sup>605</sup> DE NIEVES NIETO, N.: “El tiempo...”, *ob. cit.*, pág. 128. En el mismo sentido RAMÍREZ MARTINEZ, J. M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 12.

<sup>606</sup> En relación a las horas extraordinarias la STSJ de Castilla-La Mancha de 12 de mayo de 2005 (AS 2005/1207) establece la aplicación de la normativa común, pues “*es preciso tener en cuenta que la ausencia de pacto expreso sobre el pago de las horas extraordinarias, debe ser interpretado como una opción por la compensación por tiempo de descanso, en aplicación del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que, en todo caso, habría operado la compensación por tiempos de descanso posteriores, que puede presumirse se produjo en atención a los hechos probados de la sentencia*”.

<sup>607</sup> STSJ del País Vasco de 28 de noviembre de 2006 (Rec. 1717/2006) “*Igual respuesta ha de darse a la pretensión de haberse compensado en descanso el exceso de jornada. Ningún elemento fáctico al respecto obra en la sentencia recurrida, de manera que, pese a las alegaciones de la demandada de que en un momento dado se redujo la jornada por pasar la demandante a trabajar como externa, la Sala no puede contar con tales hechos, que no han tenido acceso a la resultancia fáctica de la sentencia*”.

<sup>608</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 50.

<sup>609</sup> «BOE.» Núm. 305, de 21 diciembre.

que “*respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el art. 12.5.h) ET*. Con ello, se clarifica la posibilidad de que los trabajadores a tiempo parcial realicen dichas horas, y además, al igual que ocurre respecto de las horas extraordinarias se libera al empleador de la obligación de registro de las mismas. En todo caso, en cuanto al pacto de horas complementarias serán de aplicación la previsión del art. 12.4 d) ET que establece el derecho del trabajador a conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior, pudiendo quedar sin efecto el pacto de horas complementarias por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial. El art. 12.5 b) ET señala además que el pacto de horas complementarias debe formalizarse siempre por escrito.

#### **5.3.4. Los periodos mínimos de descanso**

El establecimiento de unos periodos mínimos de descanso supone una importante garantía frente a la compleja articulación del espacio otorgado a los tiempos de presencia y las horas extraordinarias. Se ha introducido, como establece la Exposición de Motivos, el carácter consecutivo de disfrute del descanso semanal, de treinta y seis horas. Se aborda su cómputo en horas, cuando hubiera sido más oportuno adoptar la estructura del art. 37.1 referido a día y medio interrumpido<sup>610</sup>; si bien, en cuanto al fondo, supone el traslado de la regulación general del Estatuto de los Trabajadores en esta materia. Con la anterior regulación, se establecía que las veinticuatro horas debían ser consecutivas y por mutuo acuerdo de las partes se establecería el resto de horas de descanso (art. 7.3 RD 1424/1985)<sup>611</sup>. Si bien, se ha señalado cómo ello podría provocar

---

<sup>610</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 52 señala que, con ello, se arroja confusión sobre su cálculo que pudiera haberse evitado, si se hubiera adoptado el modelo previsto en el art. 37.1 ET, y esta es una de las reclamaciones de las asociaciones de empleadas del hogar. PLATAFORMA ESTATAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS DEL HOGAR: “Aportaciones...”, *ob. cit.*, pág. 12 “*Las 36 horas consecutivas dan lugar a horarios de descanso que no cubren una jornada y media, por lo que deben cambiarse por día y medio de descanso, y el medio día tiene que ser al menos el 50% de la jornada de un día ordinario.*”

<sup>611</sup> STSJ de Castilla-La Mancha de 12 de mayo de 2005 (AS 2005/1217).



que el trabajador quedara a merced de las necesidades que se señalasen<sup>612</sup> y que el sistema de compensación de horas establecido era excesivo en comparación a otros colectivos<sup>613</sup>. El RD 1620/2011 prevé que este descanso será disfrutado de forma consecutiva, e incluirá como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. Al introducir la expresión “*como regla general*”, permite entender que las partes pudieran pactar su disfrute en otros días siempre que sean consecutivos, ello al amparo de lo establecido en la legislación común supletoria (37.1 ET)<sup>614</sup>.

El RD 1620/2011 no hace referencia a la posible acumulación del descanso semanal en periodos de hasta catorce días (art. 37.1 ET). Lo cual podría ser interpretado como una mejora, y extraerse como conclusión el carácter no acumulable del descanso<sup>615</sup>.

En relación al descanso entre jornadas, el RD 1620/2011 ha procedido a su ampliación respecto de la normativa anterior, estableciendo así para los trabajadores domésticos el mismo número de horas de descanso que el regulado por el ordenamiento común (art. 34.3 ET). El art. 9.4 RD establece que “*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*”. Con ello, queda ampliado respecto a la norma precedente de diez a doce horas el descanso entre jornadas en el caso de trabajadores externos. En el caso del trabajador interno, la mejora es más notable pasando de ocho a doce horas, si bien podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.

---

<sup>612</sup> MARÍN CALLEJA, L. M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 7.

<sup>613</sup> DE NIEVES NIETO, N.: “El tiempo...”, *ob. cit.*, pág. 128, “*Así, en cuanto al resto de las horas que sobrepasen las veinticuatro, las partes pueden pactar su fraccionamiento, a lo largo de la semana o su acumulación en un periodo de tiempo ilimitado. Este último parece excesivo, sobre todo cuando el RD 1561/1995 sobre jornadas especiales, en su artículo 9, establece un marco de referencia en casos similares al permitir el cómputo del fraccionado en periodos de hasta cuatro semanas*”.

<sup>614</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “El impacto...”, *ob. cit.*, pág. 13 y MIÑAMBRES PUIG, C.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 14.

<sup>615</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “El impacto...”, *ob. cit.*, pág. 13. MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 53 señala como “ni tan siquiera contempla la posibilidad prevista en el art. 37.1 ET de acumular el descanso semanal en periodos de 14 días”.

Los menores límites fijados por el RD 1424/1985 para el descanso entre jornadas, quedaban justificados por la doctrina<sup>616</sup> en base a que dicha especialidad podía responder a la intención del legislador de que puedan ampliarse los tiempos en los que el empleador pudiera disponer para la distribución del horario, dado que las necesidades del hogar familia se manifiestan de forma discontinua, aumentando o disminuyendo en determinados momentos del día.

Respecto al descanso dentro de la jornada, se ha añadido por el RD 1620/2011 la previsión relativa a que 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; por tanto, se entiende que no son retribuidas<sup>617</sup>. Nada se prevé para el trabajador externo en esta materia, debe entenderse que sería de aplicación supletoria el art. 34.4 ET que establece un tiempo de descanso de 15 minutos en jornada continuada que supere las seis horas<sup>618</sup>. Además, se apunta a que en el caso de aquellos trabajadores externos que deban hacer una comida, debiera ser de aplicación la previsión de descanso, si bien, reduciendo el tiempo proporcionalmente a la jornada trabajada<sup>619</sup>.

### 5.3.5. La fijación del horario de trabajo

Por lo que respecta a la regulación del horario de trabajo, la misma ha experimentado una importante mejora respecto de la regulación anterior, que confería al empleador la potestad unilateral del empleador de fijar el horario de trabajo libremente (art. 7.1 RD 1424/1985). Contrariamente, se contempla actualmente que el horario será fijado por acuerdo entre las partes (art. 9.1 RD). Si bien, a pesar de dicha equiparación formal, la doctrina parece crítica en cuanto a su efectiva aplicación práctica, ante la efectiva desigualdad de las partes<sup>620</sup>.

---

<sup>616</sup> DE NIEVES NIETO, N.: "El tiempo...", *ob. cit.*, pág. 128.

<sup>617</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: "El impacto", *ob. cit.*, pág. 12.

<sup>618</sup> En el mismo sentido LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 34.

<sup>619</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: "El impacto", *ob. cit.*, pág. 12.

<sup>620</sup> DE SANDE PÉREZ BEDMAR, M.: "La relación...", *ob. cit.*, señala que "Es previsible que a la postre continúe siendo el titular del hogar quien establezca unilateralmente el horario, pero la nueva dicción cuanto menos está expresando una evolución en el sentir de la regulación que habrá de dejar cierto margen". VELA DIAZ, R.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 70 afirma que "De todas formas, en la práctica, continuará siendo el empleador quien sin duda determine el horario del empleado para que el mismo se ajuste a las necesidades del hogar familiar".

Los problemas en torno a la fijación del horario de trabajo se van a presentar ciertamente no tanto al inicio de la relación, sino durante el transcurso de la misma. Por ello, vigente la relación y dada la nueva dicción del precepto, se requerirá del acuerdo de las partes para la modificación<sup>621</sup>. Sin embargo, no queda resuelto en el RD si en caso de desacuerdo podría acudir a la aplicación del art. 41.1.b) ET referido a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Se trata de una cuestión de especial trascendencia para aquellos trabajadores externos, que prestan su actividad en varios domicilios, afectando un cambio de horario a la compatibilidad entre prestaciones para diversos empleadores. No obstante, el empleador dispone en el ámbito de esta relación laboral especial de la facultad de desistimiento, pudiendo en la práctica acudir a esta opción ante la falta de acuerdo.

Además de la referencia a una posible modificación del horario cabría plantear si ante una modificación sustancial del contrato de trabajo cabría aplicar el art. 41 del ET. En materia de jornada de trabajo también guarda silencio la norma en el supuesto de que por parte del empleador se proceda a modificar de forma unilateral las condiciones de trabajo, en particular la modificación de su jornada. Pero a falta de una previsión referida a posibles modificaciones, se trata de un tema que puede plantear sin duda infinidad de *problemas domésticos* como afirma la doctrina<sup>622</sup>.

Por otra parte, la admisión del poder de desistimiento del empleador, y su posible incidencia ante la negativa del trabajador de adaptarse a las medidas propuestas, aboca a que cualquier desacuerdo entre las partes posibilite que el empleador haga uso de tal facultad<sup>623</sup>.

---

<sup>621</sup> VELA DIAZ, R.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 70, señala que "una vez vigente la relación laboral, ante posibles modificaciones unilaterales por parte del empleador, cabe entender que esta modificación legislativa implicará un necesario acuerdo entre las partes".

<sup>622</sup> SALA FRANCO, T.: "La relación...", *ob. cit.*, señala en este sentido que "*igualmente podría plantearse problemas en relación con la modificación del rendimiento exigible, resultante de la introducción en el hogar de un animal doméstico (perro, gato o similar) o de un nuevo familiar (abuelo, primero o nuevo hijo, amistades, etc.). Quizás tras el silencio subyacía la intención de dejar en libertad a las partes para modificar las condiciones del trabajo, a salvo la siempre posible dimisión del trabajador, con o sin preaviso mínimo, con o sin derecho a indemnización (arts. 9.4 y 9.9 del RD) -cosa lógica dadas las características de la relación-, pero la actual genérica al ET, sólo matizada por las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, provocará sin duda algunos conflictos de interpretación*".

<sup>623</sup> En la STSJ de Madrid de 1 de julio de 2008 (Rec. 1800/2008) centra el debate en el deslinde en el supuesto de hecho de la existencia de un desistimiento o un despido. Si bien, como motivo de trasfondo

### 5.3.6. Vacaciones

La regulación del periodo de vacaciones en el caso de esta relación laboral especial, también viene a contener ciertas especialidades frente a la normativa común, que se encuentran actualmente reguladas en el art. 9.7 RD 1620/2011.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas reconocidas a un trabajador doméstico es de treinta días naturales, y su extensión es, por tanto, idéntica a la prevista para el caso de una relación laboral común (art. 38 ET). Se trata de una equiparación que es acorde con las previsiones del art. 10 Convenio 189 OIT que establece que Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos en relación a las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

Se establece, no obstante, una especialidad en su disfrute. En caso de su posible fraccionamiento en dos o más periodos, al menos uno de ellos deberá ser, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. De esta forma, ante la falta de negociación colectiva en el sector, se ha venido a imposibilitar el excesivo fraccionamiento de las vacaciones. El periodo o periodos de vacaciones se acordará entre las partes, y de no existir acuerdo, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. El RD 1424/1985, dejaba su elección al acuerdo entre las partes y no determinaba a quien correspondía dicha elección, dicha imprevisión planteaba la posible aplicación supletoria del art. 38.2 ET y en caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijaría la fecha que para el disfrute correspondiera<sup>624</sup>. El actual sistema, que difiere de la regulación del 38 ET que determina el sistema de fijación y la vía de resolución judicial en caso de desacuerdo, parece más ajustado a la especial naturaleza de la relación, por cuanto, desjudicializa el posible desacuerdo. Las fechas del disfrute

---

se advierte el despido de la trabajadora interna ante la negativa de una ampliación horaria a la pernocta en el domicilio todos los días de la semana.

<sup>624</sup> En sentido contrario GARCÍA NINET, J. I.: "El trabajo...", *ob. cit.*, pág. 251 "Así como el horario se dice expresamente que será de libre fijación por el empresario, no ocurre lo mismo con las fechas de las vacaciones, por lo tanto, habrá que estarse al pacto entre las partes, y si no acudir al juez de lo social". RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 13 matiza señalando que "es de aplicación el art. 38.2 ET, pero, considerando la flexibilidad habrá que entender que el empleador, así como fija el horario libremente, podrá fijar cualquier fecha para las vacaciones, salvo que resultará una actuación abusiva".

de las vacaciones, deberán ser conocidas con dos meses de antelación a su inicio. Dicho plazo es idéntico al establecido en la relación laboral común (art. 38.3 ET).

La norma también contiene una previsión referida a la no obligación del trabajador de residir en el domicilio familiar o en el lugar donde se desplace la familia durante dichos periodos. Se trata de una previsión idéntica a la contenida en el Convenio. 189 (art. 9.b) y la Recomendación 201 (art. 13). Sin embargo, el RD 1620/2011 no contiene una previsión referida al derecho del trabajador de seguir residiendo en el hogar familiar, por cuanto el trabajador interno puede no disponer de otro domicilio. En estos casos, el trabajador no debe ser obligado a desalojar el domicilio<sup>625</sup>. En este sentido cabe aducir la regulación de otros países como Brasil, donde se reconoce el derecho del trabajador a permanecer en el domicilio durante las vacaciones.

### **5.3.7. Trabajadores menores de dieciocho años**

De forma novedosa, la norma ha incluido limitaciones al tiempo de trabajo para los menores de 18 años. El art. 9.8 RD señala que serán de aplicación los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo (art. 6 ET). 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. No podrán realizar horas extraordinarias, ni trabajar en periodo nocturno, considerándose éste el transcurrido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El descanso entre jornadas será, como mínimo, de doce horas y el descanso semanal será, al menos, de dos días consecutivos.

En el caso de los trabajadores menores, la norma no se pronuncia sobre el tiempo de presencia, por lo que se ha entendido que no existe especialidad en este supuesto, siendo

---

<sup>625</sup> RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 110, entiende que, si se trata de un trabajador interno y, por lo tanto, reside en el mismo, no puede ser obligado durante el periodo de vacaciones a desalojar dada la existencia del vínculo contractual y la no modificación de las condiciones contractuales.

posible el pacto de tiempos de presencia con estos trabajadores<sup>626</sup>, siempre que se respetaran los límites de jornada y los tiempos de descanso.

El convenio 189 OIT también aborda la cuestión del trabajo de los menores en su art. 4. Se muestra cierta preocupación no únicamente referida a las limitaciones en la jornada, en particular, se centra en garantizar que no se restrinjan las posibilidades formativas del menor. El art. 4.2 Convenio 189 señala que *“Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años, pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional”*. Y a diferencia de lo dispuesto en el art. 34 ET se señala cómo dentro de las ocho horas de trabajo efectivo se incluye el tiempo para la formación, alusión que silencia el RD 1620/2011<sup>627</sup>.

En algunas regulaciones especiales establecidas por otros ordenamientos, se ha optado por prohibir la actividad del trabajo doméstico, o limitar su realización en determinadas condiciones. En el caso de Argentina, se prohíbe la modalidad de trabajo interno para los trabajadores menores de 18 pero mayores de 16 años. En Brasil, se prohíbe el trabajo doméstico a los menores de dieciocho años, señalando que ello se establece conforme a lo dispuesto en el Convenio 182 de la OIT. En Costa Rica, se prohíbe la pernocta del menor en el hogar familiar o la realización de tareas de cuidado y vigilancia. En el caso del trabajador adolescente, la norma remite al Código de la Niñez o la Adolescencia que en su art. 94 (Bis), prohíbe el trabajo doméstico del adolescente en las siguientes condiciones *“Que la persona adolescente duerma en su lugar de trabajo, cuando consista en el cuidado de niños o niñas, personas adultas mayores o personas con discapacidad y cuando implique labores de vigilancia”*.

Además, se observa que en relación a la materia preventiva otros ordenamientos exigen de forma expresa la necesidad de reconocimientos médicos o asegurar que el trabajo y entornos constituyan un peligro para la salud (Austria), o además la previa certificación de aptitud física para el trabajo (Argentina).

---

<sup>626</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 56 y RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 111.

<sup>627</sup> ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “El impacto”, *ob. cit.*, pág. 15.

### 5.3.8. Festivos y permisos

El RD 1620/2011 se remite prácticamente a la normativa común (art. 9.6 RD). Vale la pena señalar, cómo según su EM que tal modificación, “*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*”. Señala un sector doctrinal como además de los permisos previstos en el art. 37 ET, deben entenderse también incluidos los establecidos para exámenes (23 ET) y excedencias (46 ET) y los nuevos derechos de formación introducidos por el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo<sup>628</sup>.

### 5.3.9. Tipología de la prestación de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo

Existe una clara divergencia en torno a la problemática real del trabajador externo (de puertas-afuera), que en algunos casos realiza su jornada a tiempo completo y en otros muchos a tiempo parcial, y el trabajador interno (de puertas-adentro o trabajadores residentes). La normativa actual, no parece incidir en el establecimiento de algunas garantías referidas a la diferente problemática que puede afectar a estas categorías de trabajadores, que quedan englobados dentro del amplio concepto de trabajador doméstico. Tampoco se aborda de forma expresa la cuestión del trabajo nocturno, que puede afectar tanto a un trabajador interno como a uno externo.

En el caso de los trabajadores externos, es muy habitual que realicen su actividad para varios empleadores de forma simultánea. La norma, queda diseñada atendiendo al supuesto típico del trabajador a jornada completa para un mismo empleador, y plantea respecto a estos trabajadores algunos problemas como son la garantía efectiva del cumplimiento de los tiempos de descanso entre jornadas en el caso de trabajadores externos para más de un empleador, prevista en cambio en el supuesto de los menores de 18 años (art. 9. 8 RD).

Respecto a los trabajadores internos, su perfil presenta unas características y peculiaridades que difieren del trabajador externo, constituyendo un subtipo de trabajo

---

<sup>628</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 38.

doméstico<sup>629</sup>. Sus especiales peculiaridades, generan una problemática propia en que incide especialmente en este colectivo en varios aspectos entre los que cabe destacar:

1) Suele ser más habitual la realización de largas jornadas de trabajo y la existencia de tiempos de presencia que en el caso de los trabajadores externos. Los empleadores suelen considerar a los trabajadores puertas-adentro disponibles a toda hora<sup>630</sup> y las estadísticas de la Asociación de Empleadas de Hogar reflejan que casi el 79 por cien de las internas trabajan más de 60 horas semanales<sup>631</sup>. Ello debe ser relacionado con la falta de definición de los tiempos de presencia, especialmente referida a los supuestos de custodia o vigilancia de enfermos. Además, tal como se ha analizado, existe un diferente trato normativo en torno a los tiempos de descanso, que cabría reducir excepcionalmente a diez horas, siempre que sean compensados (art. 9.4 RD).

2) Los trabajadores internos presentan una problemática añadida en cuanto a las medidas para velar por el efectivo cumplimiento de la legislación, la conciliación de la vida laboral y familiar, y para garantizar que tanto los trabajadores como los empleadores tengan acceso a la libertad de asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva. Deben además tenerse en cuenta las repercusiones derivadas del hecho de que el empleador proporcione el alojamiento, y la dependencia que en el trabajador genera el vivir en el domicilio del empleador, todo lo cual requiere reglamentación. Los aspectos referidos a dicha convivencia afectan a las siguientes cuestiones<sup>632</sup>, y en este sentido los Estados han abordado aspectos de esa relación. Determinar si la comida y el alojamiento debería considerarse como una forma de retribución en especie al trabajador doméstico, o bien como elementos inherentes a la índole del empleo, por lo que se debería remunerar al trabajador doméstico. Se tiende a considerar el alojamiento y la comida como forma de pago en especie que cabe deducir de los ingresos de los trabajadores domésticos. Han debido precisar las condiciones del alojamiento y a la calidad de la alimentación que se proporciona al trabajador. Se trata de una cuestión sobre la que el RD 1620/2011 guarda silencio, si bien se encuentra reflejada en otras regulaciones mencionadas, como un deber del empleador. La

---

<sup>629</sup> CUEVA PUENTE, C.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 106.

<sup>630</sup> OIT: "Informe de seguimiento...", *ob. cit.*, pág. 5.

<sup>631</sup> <http://ath-ele.com/es/>

<sup>632</sup> OIT: "Nota de información 1. Remuneración...", *ob. cit.*



convivencia bajo un mismo techo plantea, además, otras cuestiones, como por ejemplo que los trabajadores de puertas adentro, pueden estar sujetos a restricciones a su libertad de movimiento fuera del horario de trabajo, lo cual es problemático desde el punto de vista de los derechos civiles<sup>633</sup>, ya que, en el caso del trabajador interno, el lugar de trabajo es al mismo tiempo el domicilio del trabajador doméstico. Residir y trabajar en el domicilio del empleador repercute notablemente en la movilidad y la autonomía personal del trabajador y puede influir en las decisiones relativas a su futuro, incluida la decisión de fundar una familia. Igualmente, plantea el necesario abandono del trabajador del domicilio una vez extinguida la relación laboral. En la mayoría de las legislaciones examinadas se requiere un preaviso de terminación de la relación de trabajo. Si bien, como ocurre en el ordenamiento español no suele ser habitual que se prevea las consecuencias del despido de los trabajadores cuyo acceso al alojamiento está subordinado al empleo. Este problema es especialmente grave para los trabajadores migrantes que al perder el empleo se exponen también a perder el permiso de residencia. El preaviso, o en su defecto la indemnización substitutoria, puede no presentar una protección suficiente para los trabajadores domésticos internos que, al terminarse su relación de trabajo, pierden su estatus de inmigrantes. Desde dicha perspectiva, en el IV Informe de la OIT se analiza si es legítimo que el plazo razonable de preaviso a exigir al trabajador doméstico alojado en el domicilio del empleador y que ha sido despedido por falta grave sea más largo que para otras categorías de trabajadores. El ordenamiento español, si parece reconocer cierta problemática en este aspecto en referencia al trabajador interno. En relación al supuesto de suspensión del contrato por incapacidad del trabajador. En estos casos, se permite al trabajador permanecer en el domicilio durante treinta días (art. 10.3 RD). También la extinción del contrato por despido disciplinario o desistimiento se restringe y en los casos del trabajador interno, en caso de suspensión la decisión extintiva no podrá llevarse 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 (art. 11.5 RD).

---

<sup>633</sup> Se trata de un aspecto también reflejado por la doctrina. En este sentido SALA FRANCO, T.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 17 señala como "es fácil prever los múltiples problemas domésticos que esta rígida, pero justa, interpretación puede acarrear en la práctica. Piénsese, por ejemplo, en los relativos a la libertad individual del empleado para recibir en su habitación a quien quiera o en la difícil delimitación de los espacios, en el caso de que la casa no fuese lo suficientemente amplia y resultase obligada la convivencia en tales tiempos de descanso". QUESADA SEGURA, R.: "La dignificación...", *ob. cit.*, pág. 23, señala que "el ejercicio de los derechos del trabajador nocturno puede venir limitado por el derecho del titular a organizar el régimen de su propio hogar y a garantizar el régimen de su esfera privada".

Debe observarse que el RD omite una importante cuestión como es una clara referencia al trabajo nocturno, que no se encuentra regulado por la normativa específica. En contraposición, los informes de la OIT, muestran cierta preocupación por cuanto puede ser una cuestión que afecte especialmente a la salud de estos trabajadores y la Recomendación 201, insiste en la necesidad establecer reglas para el trabajo nocturno de los empleados de hogar. La omisión de una referencia al trabajo nocturno, debe ser cubierta con la regulación supletoria de la normativa común, que regula esta materia en el art. 36 ET<sup>634</sup>. Entiendo que debería regular de forma diferenciada el trabajo interno del trabajo específico de cuidados en periodo nocturno adaptando así la regulación del trabajo nocturno a las necesidades del hogar, estableciendo una categoría de trabajadores a los que les sería de aplicación unas concretas condiciones laborales. La Asociación de Empleadoras del hogar se expone la problemática de estos trabajadores, proponiendo una regulación diferente en distinguiendo entre el “*estancia de noche*” o “*cuidado de noche*”<sup>635</sup>. Debería entonces diferenciarse el supuesto de aquellos trabajadores que pernoctan en el domicilio, de aquellos trabajadores externos que realizan su jornada en horario nocturno.

#### **5.4. CONSERVACIÓN DEL CONTRATO DE EMPLEADOS DE HOGAR**

Bajo la denominación de conservación del contrato de trabajo, se regulan en el art. 10 RD tres supuestos diferenciados, modificando las previsiones recogidas en el art. 8 RD 1424/1985. Los dos primeros quedan referidos a diferentes situaciones que pueden afectar a la pervivencia de la relación laboral especial; se trata de la subrogación contractual por cambio de la persona del empleador y cambio del hogar familiar por traslado de domicilio. El último, establece una especialidad en referencia a la

---

<sup>634</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 37.

<sup>635</sup> Asociación de Empleadoras del hogar se expone la problemática de estos trabajadores, proponiendo una regulación diferente en distinguiendo entre el “*estancia de noche*” o “*cuidado de noche*”. Por su especificidad, podrán realizarse hasta once horas diarias de trabajo en jornada nocturna, distinguiéndose entre “*estancia de noche*” y “*cuidado de noche*”. La estancia de noche consiste en la obligación para la trabajadora de dormir en el domicilio del empleador en una habitación separada y sin trabajo efectivo habitual. La remuneración de la estancia de noche, con un límite de 11 horas diarias, está constituida por el salario mínimo interprofesional para la jornada completa. En el cuidado de noche, en cambio, la trabajadora se mantiene próxima al enfermo y no dispone de habitación personal. La retribución, en este caso, corresponde al salario mínimo interprofesional incrementado en un 25 por cien y sobre el total de las horas contratadas. Si a una trabajadora contratada en la modalidad de “*estancia de noche*” se le llama a intervenir todas las noches repetidas veces, todas las horas nocturnas pasarán a ser consideradas y abonadas en la categoría de “*cuidado de noche*”. Las trabajadoras en horario nocturno descansarán dos días completos consecutivos.

suspensión del contrato por causa de incapacidad temporal del empleado, que viene a recoger una previsión asistencial que no cuenta con una ubicación lógica en la norma.

#### **5.4.1. El cambio de la persona del empleador**

El art. 10.1 regula la subrogación contractual por cambio de la persona del empleador, estableciendo que *“sólo procederá previo acuerdo de las partes”*. Aunque la norma admite el pacto tácito, que se produce en caso de continuar con la prestación del servicio *“presumiéndose éste 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”*. Debe entenderse que la subrogación no provocará la modificación de las condiciones de trabajo, salvo pacto en contrario<sup>636</sup>. El legislador introduce en este supuesto una especialidad, apartándose con ello de la normativa común del art. 44 ET, que regula la subrogación automática. Para ello, se requiere que, a diferencia del régimen común, medie acuerdo de las partes. Entiendo que ello no podía ser de otra manera, al tratarse de una relación fiduciaria, dada la mutua confianza que debe regir en esta relación. Esta regulación supone una de las especialidades que mayor consenso ha suscitado y resulta coherente con el espíritu de la relación laboral especial, siendo una de las previsiones que difícilmente podrían quedar subsumidas en la relación común. Sin embargo, se trata de una previsión que también se ha observado en la regulación especial de otros ordenamientos tales como Chile, donde en cambio, se ha adoptado un criterio opuesto al seguido por nuestro ordenamiento. En concreto, se establece que *“al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato”* (art. 148).

La sucesión plantearía sin embargo la necesidad de una clara delimitación de los supuestos a los que queda referida la expresión *“cambio de la persona del empleador”*. Los supuestos de muerte o incapacidad del empleador, se contemplan como causa de extinción de la relación laboral por remisión al art. 49 ET. Aunque cabe precisar que para que opere la subrogación contractual, debería existir acuerdo entre el antiguo empleador y el nuevo, puesto que ante la inexistencia del mismo no se podría hablar de

---

<sup>636</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 57.

un posible cambio de titularidad<sup>637</sup>. En estos supuestos, debe entenderse que la norma ha pretendido posibilitar la conservación y pervivencia de esta relación con los herederos, a pesar de la muerte del titular familiar.

En caso de pervivencia del empleador en el plano práctico dicha previsión podría además aplicarse a supuestos de resquebrajamiento de la unidad familiar, como consecuencia de la separación o divorcio de los cónyuges, situación que provoca por lo general el cambio del cabeza de familia y con ello del titular del hogar familiar<sup>638</sup>.

Si bien se ha planteado su aplicación en los casos de convivencia grupal no familiar, cuando se suceden en la titularidad los miembros del mismo, entiendo que la falta de previsión indemnizatoria para el trabajador en estos supuestos, ante la falta de acuerdo con el nuevo empleador, no parece encontrar justificación. En todo caso, la subrogación no es automática, esto significa novación subjetiva de la posición de empleador, no es efectiva sin la aceptación también del empleado de hogar, es decir, no le viene impuesta, lo que supondría que el cambio de la persona del empleador no pueda imponerse al trabajador, por lo que éste puede no aceptar, y esa falta de consentimiento por parte del mismo determinaría que se mantenga la relación contractual de trabajo con el empleador con el que inicialmente estableció el nexo contractual, lo que vendría a suponer que para extinguir el mismo el empleador se viera obligado a desistir de la relación<sup>639</sup>.

Ello lleva a plantear a la doctrina un diferente escenario en caso de producirse el cambio de empleador perviviendo el antiguo titular del hogar familiar. Respecto al acuerdo de las partes, entiende un sector doctrinal que debe quedar referido a las tres personas implicadas, el anterior empleador, el empleado doméstico y el nuevo titular del hogar familiar<sup>640</sup>. En esta tesitura, si el nuevo empleador desea mantener la relación laboral, pero el trabajador no lo desea, habría que considerar que éste no tiene derecho a indemnización; por el contrario, si el nuevo titular del hogar familiar no desea subrogarse ello no implicaría desistimiento con todas sus consecuencias. Si el anterior

---

<sup>637</sup> RUANO ALBERTOS, S.: "El régimen...", *ob. cit.*, pág. 113.

<sup>638</sup> Cuestión planteada en la STSJ de Madrid de 9 de mayo de 2011 (Rec. 6441/2010). También en referencia a dicha posibilidad MIÑAMBRES PUIG, C.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 16 y LLANO SANCHEZ, M.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 15.

<sup>639</sup> RUANO ALBERTOS, S.: "El régimen...", pág. 113.

<sup>640</sup> LÓPEZ GARRIDO, E.: "El trabajo...", *ob. cit.*, pág. 247.

titular quiere mantener la relación laboral en un nuevo destino y el trabajador no lo acepta, entonces se trataría de una dimisión sin más, salvo que el nuevo destino estuviera en una localidad distinta en cuyo caso el trabajador tendría derecho a la indemnización prevista en el párrafo segundo. Ahora bien, en el caso de que el trabajador quiera conservar su puesto de trabajo, pero ninguno de los dos titulares, ni el primero ni el segundo, quiera mantener la relación laboral, en ese caso el contrato debe extinguirse por desistimiento del primer titular con todas sus consecuencias. Sin embargo, la norma tampoco viene a ser clara en estos extremos, y no determina quienes pueden ser las partes que deben acordar la subrogación, entiendo, sin embargo, que el pacto deberá entenderse entre el trabajador y el nuevo titular del mismo domicilio, y si no hubiera acuerdo de subrogación, se mantiene en vigor el nexo contractual entre el empleado y el anterior titular<sup>641</sup>.

#### **5.4.2. El cambio del hogar familiar por su traslado a localidad distinta**

El art. 10.2 RD regula las posibles consecuencias del traslado del hogar familiar a una localidad distinta, diferenciando según dicho traslado fuera de carácter permanente o de carácter temporal. La norma cambia la perspectiva adoptada por la normativa común, que aborda la cuestión del traslado del trabajador como una variante de movilidad geográfica (art. 40 ET). Crítico con dicha ubicación en la norma señala la doctrina *“como si el empleado de hogar estuviera vinculado a la casa como lugar físico, como los siervos de la gleba”*<sup>642</sup>. De no establecerse dicha especialidad, se trataría de un traslado, como el de un trabajador común, con la aplicación del art. 40 ET, con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el límite de 12 mensualidades. Además, esta regulación desconoce la base de los supuestos de la movilidad geográfica, que tienen como elemento característico común que resulta preciso que el trabajador deba cambiar de residencia para atender su nuevo destino. Por ello, el traslado del domicilio a una localidad diferente puede no suponer un cambio de residencia del empleador. E incluso un cambio de domicilio dentro de la misma localidad podría ser más gravoso en determinados supuestos para el trabajador<sup>643</sup>.

---

<sup>641</sup> En este sentido RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación laboral...”, *ob. cit.*, pág. 73.

<sup>642</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 33.

<sup>643</sup> En relación a esta cuestión MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 58, quien ejemplifica la mayor gravosidad en el supuesto del traslado del trabajador dentro de un extenso municipio y la

En caso de que el hogar familiar se traslade a una localidad distinta de modo permanente, la norma presume también la conservación del contrato de trabajo, cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. En este supuesto, 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 art. 11.3 RD. 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 art. 11.3 RD. Se trata de una mejora no prevista en el borrador del RD 1620/2011, que no reconocía el derecho del empleador a indemnización en estos supuestos.

Por último, el precepto también recoge la posibilidad de que se trate de un traslado de carácter temporal. En este supuesto las partes podrán acordar la suspensión del contrato. El precepto no establece ningún parámetro objetivo para la determinación de la transitoriedad, pese a ser la condición básica de su aplicación, aunque esta ausencia puede ser suplida acudiendo a las reglas laborales comunes, concretamente acudiendo a las relativas a la diferencia entre traslados y desplazamientos (art. 40.1 y 2 ET) y el desplazamiento (art. 40.4 ET)<sup>644</sup>.

En cuanto al tiempo y duración de la suspensión, ante la falta de previsión expresa debe sostenerse la posible aplicación supletoria del 45.1 ET<sup>645</sup>. Pero la norma requiere en estos casos del acuerdo entre las partes, no imponiendo la obligación al trabajador de aceptar tal suspensión, ante su negativa al traslado. En este sentido ante la negativa del trabajador a aceptar la suspensión por el traslado temporal no cabe la suspensión unilateral, pues se requiere del acuerdo entre las partes<sup>646</sup>.

### **5.4.3. La suspensión del contrato por incapacidad temporal del empleado**

---

repercusión negativa en el trabajador en cuanto a la gravosidad del desplazamiento. También RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: "La relación...", *ob. cit.* pág. 69, señala que hubiera sido más razonable atender a parámetros de distancia y de coste en tiempo y dinero.

<sup>644</sup> MIÑARRO YANINI, M.: "El trabajo...", *ob. cit.*, pág. 82.

<sup>645</sup> MIÑAMBRES PUIG, C.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 16.

<sup>646</sup> STSJ de Cataluña de 29 de julio de 2010 (Rec. 5599/2010) "*Ante la negativa de la trabajadora a trasladarse temporalmente con la familia al hogar vacacional, y no aceptando suspender su contrato de trabajo durante dicho periodo, no cabe la suspensión unilateral*". En estos supuestos el empleador debe "*haber pactado la suspensión, o de haberse negado la trabajadora, haber procedido al desistimiento del contrato si lo consideraba conveniente para sus intereses, sin que en ningún caso pueda suspender unilateralmente el contrato en contra de lo legalmente previsto*".

El tercer supuesto planteado en el art. 10 RD recoge el derecho trabajador interno a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días durante la suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debida a enfermedad o accidente, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización. Se trata de una previsión de tipo asistencial que ampara al trabajador que en caso de enfermedad se encuentre imposibilitado para modificar su lugar de residencia. No parece demasiado lógico su emplazamiento como una causa de conservación del contrato, pues el trabajador únicamente tendrá derecho a seguir residiendo en el domicilio. Supone una excepción a lo dispuesto en el art. 45.2 ET, referido a las causas y efectos de la suspensión, pues la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, cuando se observa que el derecho al alojamiento puede ser considerado una percepción salarial en especie, y se mantendrá dicha obligación, a pesar de que la remisión a la normativa común exonera de la misma. Lo relevante es que a pesar de tal previsión la norma no establece ninguna consecuencia a su incumplimiento, ante la negativa del empleador a observar el derecho del empleado interno, debiendo equipar el supuesto de su negativa a un supuesto de despido improcedente<sup>647</sup>.

La norma se refiere de forma expresa a dos causas de suspensión del contrato, en el caso de producirse el traslado temporal del domicilio familiar a localidad distinta (art. 10.2 RD), y el de la incapacidad temporal del empleado de hogar (art. 10.3 RD). Si bien, la norma omite una referencia a los restantes supuestos previstos en la normativa común, lo cual hace necesario analizar en este ámbito la compatibilidad de las restantes causas de suspensión, prevista en los artículos 45 y siguientes del ET, con la especial naturaleza de la prestación. En este sentido, es posible advertir que, en referencia a algunas de las causas de suspensión aplicables a una relación común, pudieran resultar inaplicables en el ámbito de la relación laboral especial. En concreto, también resulta incompatible con la especial naturaleza del contrato en especial en referencia a causas objetivas y de fuerza mayor excluida su aplicación en materia de extinción del contrato

---

<sup>647</sup> En este sentido LÓPEZ CUMBRE, L.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 162. También se observa por MIÑARRO YANINI, M.: "La nueva...(II)", *ob. cit.*, pág. 10, que la falta de previsión de sanción ante la inobservancia de este deber, lo que resulta criticable, particularmente porque, aunque podría justificar una extinción de la relación laboral por voluntad del empleado basado en un incumplimiento grave de las obligaciones del empleador *ex art.* 50.1 c) ET, en este caso la rescisión contractual constituye un efecto particularmente inoportuno para aquél.

(art. 45.1. i) y j))<sup>648</sup>. Por lo demás, este análisis debe prestar especial atención a los problemas de compatibilidad que precisan plantearse entre las causas de suspensión contempladas en el ET con la especial naturaleza de esta relación especial, particularmente en caso de la fuerza mayor temporal y las causas objetivas (art. 45.1 i) y j), que son causas implicadas en materia de extinción del contrato (art. 11.1 RD).

## 5.5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el presente capítulo se analizarán las especialidades que se observan en la regulación de las causas de extinción de la relación laboral especial, y su posible relación con la especial naturaleza de la relación. Se identifican en materia extintiva algunos obstáculos a la hora de plantear una equiparación en esta materia respecto al régimen común. Se trata de una cuestión de especial trascendencia, pues la existencia de una regulación especial para los trabajadores domésticos, se ha justificado en la necesidad de mantener un régimen jurídico diferenciado en materia extintiva<sup>649</sup>. El tratamiento, por tanto, en esta específica materia, constituye sin duda uno de los pilares básicos que sustenta la especialidad.

El informe sobre las condiciones de trabajo realizado por la OIT en 1970, ya advertía que dada la relación más íntima y personal que entraña la índole misma del empleo doméstico en los hogares privados, la cuestión de la terminación del contrato cuenta con aspectos especiales, que en otras ocupaciones tienen importancia menos directa. Dicho informe, centraba su preocupación en las causas de extinción previstas en que pudiera incurrir el empleado como pudieran ser mala conducta, negligencia grave o habitual o el supuesto de abandono del trabajo. El Convenio 158 OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo de 1982, contó con una enmienda, que finalmente se retiró, destinada a autorizar la exclusión de los trabajadores domésticos, puesto que estos ya habían sido definidos como grupo de trabajadores expuesto a enfrentarse con problemas de especial

---

<sup>648</sup> SALA FRANCO, T.: “La relación...”, *ob. cit.*, RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación laboral...”, *ob. cit.*, pág. 74 o GUADALUPE HERNÁNDEZ, H.: “Relaciones laborales...”, *ob. cit.*, pág. 156, que señala que algunas de las causas resultarán inaplicables por naturaleza, dadas las peculiaridades de la relación de trabajo doméstico (así por ejemplo la suspensión por causas económicas o tecnológicas), excluidas también estas causas de los supuestos de extinción contractual.

<sup>649</sup> En este sentido DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 150, afirma cómo los argumentos esgrimidos para justificar la existencia de una regulación especial de este tipo de trabajo, se manifiestan poderosamente en el momento de la extinción. En similar sentido QUESADA SEGURA, R.: “El contrato...”, *ob. cit.*, pág. 195.



consideración. La dificultad de arbitrar una normativa en un ámbito como el de la terminación del contrato, en una relación de naturaleza fiduciaria, se observa además cuando el Convenio 189 OIT ha guardado silencio en esta materia. No obstante, desde la perspectiva del principio de equiparación de estos trabajadores, que inspira todo su articulado, las menores cuantías indemnizatorias no parecen en sintonía con el mismo.

La facultad de extinguir el contrato sin alegar una causa justificada, concurre también en otros ordenamientos extranjeros que aún recogen el derecho a despedir sin aducir causa<sup>650</sup>. Puede observarse en el caso de las regulaciones especiales referidas al trabajo doméstico como en el caso de Argentina, donde se establece la extinción del contrato *“por despido dispuesto por el empleador sin expresión de causa o sin justificación”*; o en Panamá, donde se establece que *“para que el empleador pueda terminar un contrato de servicio doméstico sin causa justificada pagará una indemnización según el tiempo de servicio”*. En contraposición, en Francia se ha producido un importante cambio en la jurisprudencia, determinando que no se puede despedir a un trabajador a menos que existan motivos justos y graves que así lo justifiquen. La readmisión en esta relación plantea una necesaria respuesta de la normativa especial, como se observa en ordenamientos como el mejicano donde la norma exime de la *“obligación de reinstalar”* en estos supuestos. Es observable también en otras regulaciones nacionales cierta preocupación en esta cuestión, así en el caso de Bolivia se prohíbe el despido cuando el contrato se encuentra en suspenso. En cuanto a la regulación especial en otros ordenamientos, se observa que se ha dirigido a la determinación de las conductas imputables a las partes que permitirían la extinción del vínculo contractual, el establecimiento en algunos de ellos del derecho a la extinción sin causa justificada, la existencia de un contrato prorrogable o ciertas previsiones en torno al despido de la trabajadora embarazada.

En nuestro ordenamiento las condiciones particulares en que se realiza la actividad de los empleados del hogar familiar se proyectan también en la regulación referida a la materia extintiva. En especial, se reflejan en una variación del sistema causal extintivo ordinario, y en la determinación de sus efectos, y por otro, en una modificación de las cuantías de la indemnización:

---

<sup>650</sup> Según el Informe IV OIT, *ob. cit.*, pág. 61 se cifra en un total de 23 países.

- El régimen extintivo ha sido alterado en el caso de la relación laboral especial, respecto del régimen extintivo común. Por un lado, debido a la naturaleza fiduciaria de esta relación, que ha llevado a la introducción de una causa extintiva propia, el desistimiento. Por otro lado, el legislador modifica el sistema de causas extintivas por voluntad del empleador, y a pesar de que podrían haberse adoptado en esta relación alguna de las causas extintivas de naturaleza objetiva, se opta por simplificar el sistema extintivo. Se decide con ello, canalizar la extinción de la relación por voluntad del empleador únicamente a través de la vía del despido disciplinario, de existir causa o la vía del desistimiento en los restantes supuestos. Por tanto, el desistimiento se articula como una vía extintiva simplificada, que canaliza toda extinción no basada en causa disciplinaria, y evita con ello, una mayor complejidad a este empleador particular. Por otro lado, en cuanto a los efectos del despido, se establece la inaplicabilidad de la nulidad del despido, y con ello la imposibilidad de readmisión del trabajador, pues efectivamente, como ya se ha reiterado por la doctrina, podría suponer *“una situación de tirantez, muchas veces extremada”*<sup>651</sup>.

- Por otro lado, debido al carácter de particular del titular del hogar familiar, que no es considerado como un empresario propiamente dicho, el legislador ha tratado de establecer un régimen económico menos gravoso.

### **5.5.1. Causas de extinción de la relación laboral especial**

Las causas de extinción de la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar se encuentran reguladas actualmente en un único precepto, el art. 11 RD 1620/2011, que ha refundido los artículos 9 y 10 RD del 1424/1985. El RD 1620/2011 introdujo garantías y mejoras en los derechos del trabajador, acercando también en este ámbito la regulación a la normativa común. Así lo indica su EM que enmarca las modificaciones introducidas en el ámbito extintivo en los siguientes aspectos. Se modifica el régimen jurídico de la extinción mediante la remisión al art. 49 ET, con las salvedades que en el mismo se establece, y con ello, una señal de acercamiento al

---

<sup>651</sup> HERNÁINZ MARQUEZ, M.: “Ideas para...”, *ob. cit.*, pág. 38, señalaba que *“en cuanto a la cuestión batallona del despido, debe establecerse una distinción entre el justo y el injusto, reparándose éste solamente con una indemnización, prescindiéndose totalmente de la readmisión forzosa”*.

régimen común<sup>652</sup>. Por lo que al desistimiento respecta, se incluyen dos modificaciones que mejoran su regulación, la exigencia de comunicación escrita de la decisión del empleador de desistir y el incremento de la indemnización. Dichas garantías han supuesto la plasmación de la doctrina jurisprudencial previa, que ponía de manifiesto la difícil frontera en la utilización de la vía del despido y el desistimiento. Sin embargo, se apunta a que la nueva regulación deja sin resolver otras importantes cuestiones, como la posibilidad en este ámbito de la declaración judicial de nulidad y sus efectos correspondientes ante la vulneración de derechos fundamentales<sup>653</sup>.

Por otro lado, el legislador ha optado por dejar entreabierto la posibilidad de eliminar a corto plazo el actual sistema de extinción. Su revisión, queda supedita al resultado de un informe que permita adoptar decisiones al efecto. Según se deduce de las cuestiones a analizar, abarcarían la viabilidad de la aplicación plena del régimen común o la posible inclusión de la figura del desistimiento, entre las causas del art. 49 ET. Ello, sin duda, incidiría radicalmente en el actual sistema extintivo y afectaría a su principal especialidad, la figura del desistimiento. Por último, en torno a las cuantías indemnizatorias, el legislador opta por su mejora, pero no por una equiparación a las establecidas en el régimen común. El borrador del RD 1620/2011, parecía decantarse por tal equiparación, que finalmente no fue incluida.

En esencia, el RD 1424/1985 concedía un amplio margen de decisión al empleador en torno a la pervivencia de la relación laboral especial que quedaba basado en dos pilares. El primero, la regulación de un contrato anual a causal, con una indemnización por expiración del tiempo convenido del salario en metálico correspondiente a siete días naturales, multiplicado por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas prorrogas, con el límite de seis mensualidades (arts. 4.2 y 9.3 RD 1424/1985). El segundo, el establecimiento de una doble vía de extinción por voluntad del empleador, el despido disciplinario y el desistimiento. El despido disciplinario en caso de ser declarado improcedente llevaba aparejado el pago de una indemnización equivalente al salario en metálico correspondiente a veinte días naturales multiplicados

---

<sup>652</sup> “Se remite a las causas extintivas previstas en el art. 49 ET, marcando con ello formalmente su aproximación al régimen común” según MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 63.

<sup>653</sup> QUESADA SEGURA, R.: “Doctrina del Tribunal Supremo sobre la extinción del contrato en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, en GARCÍA MURCIA, J. (Dir.): *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Madrid (Tecnos), 2015, pág. 643.

por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas prorrogas, con el límite de doce mensualidades en caso de ser improcedente, y la aplicación de estos mismos efectos cuando se incumplieran los requisitos para formalizarlo. En caso de desistimiento se aplicaría la misma indemnización que la prevista para la expiración del contrato temporal a causal (art. 10 RD 1424/1985). El RD 1620/2011 opta por eliminar una importante variable de la ecuación, el contrato temporal acausal por remisión en materia de contratación temporal a la normativa común (art. 11.1 RD).

Al realizar un análisis de las principales particularidades del actual régimen jurídico de la extinción del contrato, es posible advertir las siguientes similitudes y diferencias frente a la normativa común. En cuanto a las similitudes, la aplicación de las causas de extinción del art. 49.1 ET, a excepción de la fuerza mayor, el despido por causas objetivas y despido colectivo y la aplicación del despido por causas disciplinarias, con remisión a las previstas en el art. 54 ET. Las diferencias residen, por lo tanto, en una inaplicación de las causas de extinción de fuerza mayor, despido por causas objetivas y despido colectivo del art. 49.1 ET. La previsión en el supuesto del despido disciplinario declarado improcedente de una indemnización inferior a la prevista en el artículo 56.1 ET. Así como la aplicación de las consecuencias del despido improcedente en los supuestos de incumplimiento por parte del empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido (art. 11.2 RD). Y la previsión de la facultad de desistimiento del empleador, con derecho a una indemnización menor a la prevista para el supuesto de despido disciplinario improcedente en esta relación (11.3 RD). No obstante, una vez se pone en relación la normativa establecida en el Real Decreto con respecto a lo dispuesto en el ET, de aplicación supletoria, surgen otras particularidades adicionales, como la inexistencia de salarios de tramitación, si bien se ha procedido a su casi eliminación en el ET, y la inaplicabilidad del despido nulo, y con ello la imposibilidad de readmisión del trabajador, dada la falta de previsión normativa.

#### **5.5.2. Remisión al art. 49 ET**

El art. 11.1 RD determina la inaplicabilidad a esta relación laboral especial de tres de las causas de extinción previstos en el art. 49 ET, la de fuerza mayor, el despido colectivo, y el despido por causas objetivas. El borrador del RD 1620/2011, no recogía su exclusión, y por su parte, el RD 1424/1985 señalaba explícitamente entre los

supuestos de extinción el de fuerza mayor (art. 9)<sup>654</sup>. El motivo de la exclusión actual es que “*no resultan compatibles con la naturaleza del mismo*”. Se trata de un criterio que pese a ser compartido por un sector doctrinal<sup>655</sup>, sin embargo, es puesto en entredicho también por la doctrina en caso de ser interpretado en un sentido literal, pues se observa la posible concurrencia en la práctica de algunas de estas causas<sup>656</sup>:

---

<sup>654</sup> Nótese que, incluso por la doctrina, venía a advertir cómo pudiera en estos casos, no ser exigible a diferencia del art. 49.1.h) ET que la existencia de la fuerza mayor fuera debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del art. 50 ET, GARCÍA NINET, J. I.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 255.

<sup>655</sup> En el mismo sentido MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 152 afirma que “*las únicas modalidades extintivas de la relación laboral especial que quedan excluidas de este RD son las relativas al despido colectivo y al despido por causas objetivas. Exclusión lógica por otra parte, pues las propias características de la relación laboral de empleados de hogar excluyen la posibilidad de efectuar este tipo de despidos; y ello porque el empleador en la relación laboral especial es realmente un empleador en términos estrictamente laborales –referido a la persona por cuya cuenta trabajan uno o más trabajadores por cuenta ajena-, pero no es un empresario en sentido económico – o persona que media en el mercado de bienes y servicios realizando una actividad de tipo económico-, ni dispone de una organización productiva. Desde esta perspectiva, al margen del número de trabajadores que presten servicios para un mismo empresario en virtud de esta relación laboral de carácter especial, difícilmente podrían justificarse la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo. Lo mismo cabe decir del despido por causas objetivas fundado en los motivos de funcionamiento de la empresa antes señalados. En cuanto al resto de causas del despido objetivo, podrían dar lugar al desistimiento del empleador*”. PALOMINO SAURINA, P.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 30, señala que se trata de “*una exclusión lógica pues las propias características de la relación laboral de los empleados de hogar descartan la posibilidad de efectuar este tipo de despidos; y ello porque el empresario en la relación laboral especial es realmente un empleador en términos estrictamente laborales –referido a la persona por cuya cuenta trabajan uno o más trabajadores por cuenta ajena-, pero no es un empresario en sentido económico, ni dispone de una organización productiva. Desde esta perspectiva, al margen del número de trabajadores que presten servicio para un mismo empresario en virtud de esta relación laboral de carácter especial, difícilmente podrían justificarse la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo. Lo mismo cabe decir del despido por causas objetivas fundado en los motivos de funcionamiento de la empresa antes señalado*”. MIÑAMBRES PUIG, C.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 18, afirma que “*Los apartados del artículo 49...son ciertamente inaplicables a esta relación laboral especial*”. QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: “Regulaciones sectoriales...”, *ob. cit.*, pág. 447, señala que “*los restantes tipos de despidos – por causas económicas o tecnológicas, fuerza mayor o circunstancias objetivas-no tienen cabida en este régimen por su evidente incompatibilidad con la naturaleza del trabajo doméstico*”. RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen jurídico...”, *ob. cit.*, pág. 116, manifiesta que “*...estas causas de extinción son inviables en esta relación especial por el ámbito donde se desarrolla –el hogar familiar-, evidentemente, distinto al propio de la empresa*”.

<sup>656</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “La nueva regulación...(II)”, *ob. cit.*, pág. 10, en este sentido afirma que “*habría que puntualizar que la afirmación del legislador no es correcta, o cuanto menos, no exacta, puesto que estas causas excluidas son perfectamente compatibles con esta relación especial, por cuanto las circunstancias habilitantes de la aplicación de todas ellas puede presentarse en este ámbito. Distinto es que se haya preferido canalizar estos supuestos a través de otra vía extintiva -particularmente, a través de las amplísimas posibilidades que ofrece el desistimiento del empleador-, pero entonces no se trata de un problema de incompatibilidad, sino de mayor o menor conveniencia*”. RUIZ CALDERÓN, J. A.: “Puntos críticos de la nueva regulación de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar: régimen de extinción del contrato y desprotección por desempleo”, en AA. VV. (ARIAS DOMÍNGUEZ, A. Coord.): *Cuestiones laborales de actualidad. Estudios jurídicos en homenaje al profesor Dr. Feliciano González*

- Sería posible en la práctica la concurrencia de un supuesto de fuerza mayor. Entre los ejemplos citados, una inundación, incendio o ruina del edificio que constituye el hogar u otras que podrían incidir en el ámbito físico<sup>657</sup>. El motivo real de la exclusión pudiera obedecer, por tanto, a los problemas en la aplicación del procedimiento previsto para este supuesto, o a una voluntad legislativa de evitar la aplicación de consecuencias indemnizatorias más onerosas<sup>658</sup>.
- Cabe apreciar la posible concurrencia de una causa objetiva<sup>659</sup>. Se apuntan, por ejemplo, causas económicas como la disminución de ingresos por la pérdida de empleo o la jubilación del empleador, la ineptitud sobrevenida o conocida con posterioridad a la contratación del empleado, o la ausencia de los requisitos para la prestación de trabajo de los extranjeros, las faltas de asistencia intermitentes, aun justificadas. Si bien, En este sentido, la, que establece la imposibilidad de aplicar las reglas del despido objetivo,

---

Pérez, Madrid (Dykinson), 2013, pág. 382, afirma que *“Habría que puntualizar que la afirmación del legislador no es exacta, puesto que estas causas excluidas son perfectamente compatibles con esta relación especial, por cuanto las circunstancias habilitantes de la aplicación de todas ellas puede presentarse en este ámbito. Distinto es que se haya preferido canalizar estos supuestos a través de otra vía extintiva, particularmente, a través de las amplísimas posibilidades que ofrece el desistimiento del empleador, pero entonces no se trataría de un problema de incompatibilidad, sino de mayor o menor conveniencia”*.

<sup>657</sup> GARCÍA LÓPEZ, R.: “Extinción...”, *ob. cit.*, pág. 1635, aunque apuntaba los problemas interpretativos que presenta la aplicación del art. 51 ET por remisión DA que aparece extraordinariamente comprometida que va a imposibilitar la aplicación. En el mismo sentido GARCÍA NINET, J. I.: “Propuestas para...”, *ob. cit.*, pág. 61.

<sup>658</sup> Así lo entiende MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 62. Para dicha autora la muestra de que no existe impedimento objetivo se observa cuando el art 9 RD 1424/1985 incluía la fuerza mayor como causa de extinción. CORDERO GORDILLO, V.: “La relación...”, *ob. cit.*, se afirma que la razón podría encontrarse en la voluntad de favorecer al empleador en caso de que se produjera un evento que pudiera ser constitutivo de fuerza mayor, permitiéndole extinguir el contrato ejercitando su facultad de desistimiento y sin imponerle la carga de tener que acudir al procedimiento previsto en el art. 51.7 ET, que exige la constatación de la fuerza mayor por la autoridad laboral y el abono al trabajador de una indemnización de veinte días de salario por año de servicio y un tope de doce mensualidades, superior a la prevista para el desistimiento.

<sup>659</sup> Así señala MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 62 que alguna de ellas, podría ser una aplicación relativamente frecuente. Entre los posibles ejemplos se citan las extinciones por causas objetivas por ineptitud sobrevenida o conocida con posterioridad a la contratación del empleado, o faltas de asistencia intermitentes, aun justificadas, o incluso la falta de adaptación a las modificaciones. En el mismo sentido MENÉNDEZ SEBASTAN, P.: “Despido...”, *ob. cit.*, señala que *“Las únicas circunstancias distintas a las que justifican un despido disciplinario que conforme al Estatuto de los trabajadores podrían traerse a colación son la ineptitud sobrevenida o conocida con posterioridad, y en menor medida la falta de adaptación a las nuevas técnicas incorporadas en el puesto de trabajo”*. En el mismo sentido LÓPEZ GARRIDO, E.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 249, quien señala que *“Otras causas que posibilitan el despido objetivo como la ineptitud sobrevenida o excesiva morbilidad, sí podrían acreditarse respecto de la persona del empleado, razón por la cual no habría inicialmente una imposibilidad jurídica para su operatividad aun en el seno de esta relación laboral especial”*.

debiendo ser canalizadas por la vía del desistimiento en el caso de existir una causa que fundamentara las mismas, pese a concurrir dicha causa<sup>660</sup>.

Parece pues, que más bien, esta incompatibilidad con la naturaleza de la relación no debe interpretarse en un sentido estricto o literal. Existe una voluntad legislativa de simplificar las vías de extinción, y de canalizar así cualquier causa extintiva por voluntad del empleador a través de la figura del desistimiento, siempre que la misma no obedezca a motivos disciplinarios. Con ello, se está atrayendo cualquier causa, excepto las disciplinarias, a la vía de extinción por desistimiento<sup>661</sup>. Ello permite concluir que, en caso de abordarse la posible aplicabilidad futura de las causas de extinción excluidas en la actualidad, puede sostenerse su posible concurrencia real; es decir, que podrían aplicarse en la práctica.

Por lo que respecta a las restantes vías de extinción del art. 49 ET, se establece su aplicabilidad sin más matizaciones. De entre las mismas, resulta interesante destacar algunas cuestiones:

- En cuanto a la extinción por expiración del tiempo convenido, será de aplicación la norma común. La indemnización por desistimiento ha sido incrementada por el RD 1620/2011 y será ligeramente superior a la establecida para la contratación temporal en determinados supuestos, al no contener el tope de seis mensualidades<sup>662</sup>. Por lo que el desistimiento en caso de un contrato indefinido será actualmente económicamente más

---

<sup>660</sup> Sobre imposibilidad de aplicar las reglas del despido objetivo STCT de 24 febrero 1987 (RCTC 1987/3923), *“Ello no significa que si el empleador quiere prescindir de los servicios extinguir por causas económicas no pueda hacerlo, ahora bien, esa extinción deberá adoptar la forma del desistimiento”*. En el mismo sentido QUESADA SEGURA, R.: *“El contrato...”*, ob. cit., pág. 196, el desistimiento del empleador, subsume en sí estos supuestos en caso de que, de alguna forma-ineptitud del trabajador, absentismo laboral cambio de situación económica del empleador.

<sup>661</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *“La nueva...(II)”*, ob. cit., pág. 10, afirma que *“Distinto es que se haya preferido canalizar estos supuestos a través de otra vía extintiva -particularmente, a través de las amplísimas posibilidades que ofrece el desistimiento del empleador-”*. RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: *“La relación...”*, ob. cit., pág. 14, señala que existen *“dos diferencias notables: que no se prevé la extinción por causas económicas y tecnológicas (coherentemente, dada la amplia posibilidad de contratar temporalmente y la causa específica del desistimiento)”*.

<sup>662</sup> DT 13ª Indemnización por finalización de contrato temporal. La indemnización prevista a la finalización del contrato temporal establecida en el artículo 49.1 c) de esta Ley se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario. Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011. Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2012. Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2013. Once días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2014. Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

costoso. Es previsible que la desaparición de la previsión de la existencia de un contrato prorrogable, unido a la introducción de una indemnización de cuantía más elevada incida en una menor suscripción de contratos temporales dada la precariedad del sector. Las primeras cifras no parecen indicar que se haya producido la intensificación en el número de contratos temporales.

- En relación a la dimisión del trabajador, con la actual remisión a la regulación común se introduce una modificación respecto al deber de preaviso del trabajador. El RD 1424/1985 establecía la necesidad en tal supuesto de que mediara un preaviso de, al menos, siete días. Se cuestionaba si en estos supuestos, podría fijarse incluso un plazo de preaviso superior<sup>663</sup>. Con la remisión al art. 49.1 ET el preaviso que debe mediar en estos casos, es el que se establezca por convenio o por la costumbre del lugar. Ante la inexistencia de negociación colectiva, ha desaparecido la previsión del necesario preaviso, por lo que deberá atenderse al pacto con el trabajador. En realidad, la desaparición de esta especialidad que deriva de la aplicación de la normativa común, no parece demasiado justificada en un ámbito como el familiar, y podría haberse regulado un parámetro objetivo, como en el caso del desistimiento o la finalización del periodo de prueba.

Uno de los problemas que frecuentemente se plantean en el caso de la dimisión del trabajador, es la dificultad de discernir cuando se ha producido una efectiva dimisión y cuando se ha producido un despido. Además, entiendo que debido al ámbito privado en el que se desenvuelve la relación laboral especial, dicha cuestión, puede quedar agravada por la dificultad probatoria. Por ello, en caso de dimisión del trabajador, la voluntad extintiva ha de ser ponderada con cuidado a la hora de valorar la prueba de que pueda hacer uso el trabajador, con la finalidad de fundamentar la extinción del vínculo contractual<sup>664</sup>. En caso contrario, puede convertirse en una prueba diabólica para el empleado, ya que es el empresario el que tiene los medios de prueba a su alcance y puede utilizarlos de manera intencionada contra el trabajador. La jurisprudencia deberá valorar si efectivamente existe o no una voluntad resolutoria<sup>665</sup>. Para el trabajador puede

---

<sup>663</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 156.

<sup>664</sup> MARÍN CALLEJA, L. M.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 13.

<sup>665</sup> STSJ de Madrid de 6 de mayo de 1997 (Rec. 2068/1996), STSJ del País Vasco de 17 de mayo de 2005 (AS 2005,1064), STSJ de Galicia de 15 de diciembre de 2010 (AS 2011/81) o STSJ de la Comunidad Valenciana de 9 de julio de 2013 (AS 2013/28581).



resultar extremadamente difícil acreditar que no ha existido tal dimisión, por lo que la norma pudiera haber establecido alguna cautela al respecto. Lo relevante es que debe entenderse que la voluntad del trabajador de dimitir debe ser clara e incontestable y debe implicar una inequívoca voluntad de extinguir el contrato de trabajo. A pesar de que en este campo, ninguna especialidad se establece, ni en cuanto a la forma en la que el trabajador debe manifestar esta voluntad.

Por último, cabe mencionar que el art. 7.2 RD utiliza de forma incorrecta el término desistimiento en referencia a la potestad del trabajador de solicitar la extinción del contrato debido al incumplimiento del empleador de las obligaciones en materia de seguridad e higiene. Se trata de un supuesto que debe reorientarse hacia las causas de extinción por voluntad de trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario del 49.1.j) ET, y dicha imprecisión debiera ser corregida.

- Serán de aplicación las causas de extinción por muerte<sup>666</sup>, jubilación o incapacidad empleador<sup>667</sup>. Las causas extintivas de muerte o incapacidad del empleador se incluían de forma explícita por la anterior regulación (art. 9.7 RD 1424/1985). La jubilación del empresario, por el contrario, se introduce ahora debido a la remisión al art. 49 ET que se efectúa en el art 11.1 RD. No obstante, la jubilación como causa extintiva, ya era descartada por la doctrina desde un inicio, pues el empleador no puede jubilarse como titular del hogar familiar<sup>668</sup>. Por tanto, la norma debiera haber excluido la aplicación de este supuesto. Por lo que respecta a las causas de muerte e incapacidad, pese a que en el RD 1424/1985 no se vino a establecer una indemnización al respecto, venía siendo reconocida la aplicación de la indemnización de un mes de salario, por remisión a la normativa común<sup>669</sup>. Actualmente el derecho del trabajador a esta indemnización se encuentra directamente reconocido por la remisión del art. 11.1 RD al art. 49.1.g) ET.

---

<sup>666</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana de 31 de enero de 2006 (Rec. 4205/2005), referida al supuesto de fallecimiento del empleador.

<sup>667</sup> STSJ de Cataluña de 16 de mayo de 2002 (Rec. 8848/2001), en relación a incapacidad de la empleadora.

<sup>668</sup> QUESADA SEGURA, R.: "El contrato...", *ob. cit.*, pág. 196 o GARCÍA VIÑA, J.: "Cómo...", *ob. cit.*, pág. 75, que señala que "no se regula la posibilidad de extinción del contrato de trabajo por medio de la jubilación del empresario, ya que ninguna persona se puede jubilar como titular del hogar familiar, ya que no se trata de una actividad profesional que requiera su inclusión de Seguridad Social".

<sup>669</sup> ST Juzgado de lo social de Pamplona de 8 de junio de 2000 (AS 2000/1639) en un supuesto de muerte: "en los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario. Este precepto resulta ser de aplicación al caso

Cabe destacar que, entre las actividades más frecuentes del empleado de hogar ocupan un lugar singular las tareas de cuidado de ancianos. Es frecuentes que se produzcan situaciones de incapacidad del empleador que dificultan la continuidad de la relación laboral; más bien constituye presupuesto para considerar extinguido el contrato, así por ejemplo, cuando es internado en un centro geriátrico, siendo comunicada la extinción por el tutor<sup>670</sup>, la hospitalización o el traslado a la vivienda de un hijo<sup>671</sup>, lo que no deja de provocar problemas en dichas situaciones. Por ello, la incapacidad del empleador en estos supuestos, debe ser entendida más ampliamente como inhabilidad manifiesta de hecho que en el caso concreto le imposibilite para desarrollar sus facultades directivas<sup>672</sup>.

La muerte del empleador también es causa de extinción del contrato en otros ordenamientos; así en la regulación Argentina, se hace mención seguidamente del supuesto de extinción por muerte del empleador, el de la *“muerte de la persona cuya*

---

*de autos, a la vista del contenido de la disposición adicional del RD 1424/1985, de 1 de agosto”, también la STSJ de Cataluña de 16 de mayo de 2002 (AS 2002/2133), señala que el cese en la prestación de servicios ha venido dado por la incapacidad de la empleadora, que ha sufrido paulatinamente un agravamiento de su enfermedad de Alzheimer y ha producido la necesidad de internamiento en Centro Geriátrico donde pueda recibir la asistencia adecuada, de suerte que producida la incapacidad de ésta para regir su persona y bienes, se está en el supuesto que contempla el art. 9.7 del referido Real Decreto.*

<sup>670</sup> Así la STSJ de Cantabria de 5 de junio de 2009 (Rec. 471/08), en relación al ingreso del empleador en un centro geriátrico y posterior solicitud de tutela *“Debe rechazarse de plano, por lo tanto, la pretendida sucesión empresarial puesto que la designación de tutela, no implica que el titular del contrato de empleada de hogar pase a ser otro distinto, como prevé el invocado artículo 8 del RD 1424/1985.... Ya que, conforme a lo preceptuado en el artículo 262 del Código Civil, se establece un plazo de sesenta días, para el inventario de los bienes del tutelado, a contar desde la toma de posesión del cargo, por el tutor. Plazo que no había transcurrido, cuando la entidad tutelar detecta la contratación de la demandante, reiterando que no había tenido conocimiento anterior, por las circunstancias aludidas de la prestación del servicio”.*

<sup>671</sup> En sentido contrario la STSJ de Asturias de 27 de noviembre de 2015 (Rec. 2282/2015), *“El artículo 49 ET incluye entre las causas de extinción del contrato de trabajo la incapacidad del empresario, incapacidad que ni es la causa de extinción invocada ni cabe asimilar al internamiento en centro geriátrico, ya que si bien en casos de incapacidad del empresario no es necesaria avalar ésta con el reconocimiento formal por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo administrativo equivalente, más en este caso en el que la actora tiene 87 años, bastando la simple comunicación a los trabajadores, sí es imprescindible que la situación de incapacidad sea probada por quien la invoca, y en el supuesto presente no se ha ofrecido ningún dato que permita afirmar que la situación de la empresaria cuando es internada en dicho centro geriátrico, y aún partiendo de su situación clínica y las limitaciones que la misma comporta, es incapacitante en este momento y no lo fuera ya con anterioridad teniendo en cuenta su edad y las importantes restricciones que ello comporta para el desenvolvimiento de las actividades básicas de la vida diaria, precisando ya desde el año 2013 el cuidado y atención de una persona”.*

<sup>672</sup> STS de 10 de marzo de 1988.

*asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación*”<sup>673</sup>. En este caso, se producen los mismos efectos que en el caso de la muerte del empleador.

• En relación a las causas de extinción por voluntad del trabajador, el precepto encierra dos supuestos. El primero, fundado en la libertad del trabajador, sin necesidad de alegar causa alguna, tal como ya es indicado al abordar la extinción por dimisión. El segundo, haría referencia a un previo incumplimiento empresarial de sus obligaciones empresariales. Se produciría, por tanto, una remisión a las causas del art. 50 ET; asimismo debe traerse aquí, además, una de las causas específica que adiciona el RD, la deficiencia grave en las obligaciones de seguridad e higiene por parte del empleador (art. 7.2 RD). Sin embargo, no parece posible la aplicación de todas las causas reconocidas en el art. 50 ET. Es admisible que el trabajador pueda extinguir el contrato por falta de pago o retrasos continuados en el pago del salario<sup>674</sup> (50.1.b) ET), o por un incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario (art. 50.1.c) ET). Más problemas plantea en cuanto a su aplicabilidad, el supuesto previsto en el art. 50.1.a) ET, referido a *“las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador”*<sup>675</sup>. Si el art. 41 ET no puede resultar aplicable a la relación laboral especial, cabría concluir que esta causa no podría invocarse en este ámbito. Por otra parte, la obligación de que se mantenga vigente la relación laboral hasta que se sustancie el proceso de extinción de la relación laboral, puede presentar problemas en la práctica, dada la peculiar caracterización de esta relación laboral<sup>676</sup>, si

---

<sup>673</sup> Ley 26.844 (art. 46)

<sup>674</sup> STSJ de Cantabria de 24 de marzo de 2010 (Rec. 199/2010) *“Por tanto, debe entenderse que tal incumplimiento es suficiente para conducir a la extinción del vínculo laboral conforme al art. 50.1 b) ET, lo que nos lleva a revocar la sentencia de instancia, con la consecuencia legal prevista, esto es, la indemnización correspondiente al despido improcedente, que en este caso ha de ascender a 20 días de salario en metálico multiplicados por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de doce mensualidades, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50.2 ET y el art. 10.1 del RD 1424/85”*.

<sup>675</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *“La relación...”*, ob. cit., pág. 158 que señala que *“algunos de los supuestos del art. 50ET tienen difícil encaje en esta relación laboral especialidades las particularidades de la misma. En concreto se trataría de los incumplimientos que encuentran adecuación en motivos empresariales. En el mismo sentido CORDERO GORDILLO, V.: “La relación...”*, ob. cit., señala que no entiende aplicables todas las causas enumeradas en el art. 50.1 ET.

<sup>676</sup> MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: *“La relación...”*, ob. cit., pág. 159. Añade como *“partiendo de la confianza mutua que preside la relación laboral especial de empleados domésticos, es difícil que en la práctica se pueda mantener la relación laboral especial vigente hasta que se resuelva la solicitud de extinción del trabajador. Muestra de ello es que no hay pronunciamientos sobre éste tipo de extinción, donde se recoja la necesidad de que perviva la relación especial de empleados de hogar”*. DE SANDE

bien existen excepciones a tal exigencia<sup>677</sup>, pues, en ocasiones la exigencia de que el contrato esté vivo en el momento de la sentencia “puede ser una solución demasiado rígida”<sup>678</sup>.

También es controvertida la cuestión relativa a indemnización que debería aplicarse en estos supuestos. Según el art. 50.2 ET, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones previstas por despido improcedente, si bien, no puede utilizarse otra distinta y superior para el supuesto de la extinción del contrato por las causas señaladas en el art. 50 ET, dado que el propio ET se remite a efectos indemnizatorios a las cuantías señaladas para el despido improcedente, es decir, la indemnización prevista por la normativa especial (art. 11.2 RD)<sup>679</sup>.

- Cabría la extinción por mutuo acuerdo entre las partes<sup>680</sup> y la extinción del contrato por las causas válidamente establecidas en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario 49.1.b) ET.

---

PÉREZ-BEDMAR, M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 151, “Además de las dificultades aplicativas del procedimiento, pues de plantearse la acción de extinción por esta causa, deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que el juez declare la extinción del vínculo”.

<sup>677</sup> “Sentado lo anterior solo puede concluirse que en el presente caso el demandado no ha procedido al despido de la actora y si bien es cierto como argumenta el juez de instancia que la agresión de que fue objeto la actora y el riesgo para su integridad física justificaba el abandono del domicilio en el que prestaba sus servicios como interna, ello no significa como entiende la sentencia recurrida que en estos casos el incumplimiento grave del empresario equivalga a un despido, pues no se puede obviar que la actora no quedaba en modo alguna indefensa como consecuencia de esa situación, y de la misma forma que ejercitó la acción de despido pudo interponer la acción que prevé el artículo 9.9 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral de carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar, y percibir una indemnización equivalente a la que corresponde al despido improcedente, al disponer que el contrato de trabajo puede extinguirse por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador, no siendo obstáculo para ello el que hubiera abandonado voluntariamente el domicilio donde prestaba sus servicios, pues como señalan las sentencias del Tribunal Supremo de 4 de octubre de 1982, 26 de junio de 1985 y 13 de julio de 1983, entre otras, existen excepciones que justifican instar la resolución sin mantenerse en el puesto de trabajo, siempre que generen una situación insoportable para el mantenimiento del vínculo y así en la última de las resoluciones citadas que examinaba un supuesto en que el trabajador había sido objeto de una agresión por el hijo de la empresaria”, STSJ de Madrid de 20 de enero de 2011 (Rec. 3611/2010).

<sup>678</sup> STS de 20 de julio de 2012 (Rec. 1606/2011).

<sup>679</sup> STSJ de Madrid de 15 de octubre de 2012 (Rec. 4155/2012). En el mismo sentido RAMÍREZ MARTÍNEZ J. M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 14, señala que la dimisión provocada por incumplimiento del empleador dará lugar a indemnización como si de despido se tratara, aunque nada se diga, por ser de aplicación supletoria el artículo 50 ET, pero será de 20 días con tope 12 mensualidades. QUESADA SEGURA, R.: “El contrato...”, *ob. cit.*, pág. 199 señala que “...si bien las previsiones contenidas en el mismo respecto a la fijación de las indemnizaciones deberá ponerse en relación con las restantes normas extintivas contenidas en el RD” o GARCÍA NINET, J. I.: “Propuestas...”, *ob. cit.*, pág. 65.

<sup>680</sup> STSJ de Madrid de 12 de noviembre de 1992 (Rec. 2246/1992).

### 5.5.3. Extinción por voluntad del empleador: el despido disciplinario y el desistimiento

En cuanto a las causas extintivas previstas en el ámbito de la relación laboral especial debidas a la voluntad del empleador, el RD 1620/2011 establece como vías extintivas el despido disciplinario y el desistimiento. Pues, tal como se ha analizado, en cuanto a la posible concurrencia de otras causas, especialmente las de naturaleza objetiva, resultan incompatibles con la especial naturaleza de la relación.

Por lo que respecta a la figura del desistimiento, viene específicamente establecido en el art. 11.3 RD 1620/2011, que señala que *“el contrato podrá extinguirse durante el transcurso del contrato por desistimiento del empleador”*. Se trata de una figura excepcional en el ordenamiento jurídico español, cuya relevancia en esta relación laboral especial no ha pasado desapercibida<sup>681</sup>. La facultad de desistimiento se encuentra prevista, respecto de la relación laboral especial del personal de alta dirección (Art. 11 RD 1382/1985). En el caso del personal de alta dirección, queda también fundamentada en el carácter fiduciario de la relación, si bien con matices diferentes<sup>682</sup>, y en este caso, ha venido siendo en todo caso exigible la necesaria comunicación escrita del mismo, a diferencia del supuesto de la relación de empleados de hogar, donde esta exigencia no se encontraba recogida en el RD 1424/1985<sup>683</sup>. El desistimiento también se

---

<sup>681</sup> Así MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 64, la denomina como una de las principales señas de identidad de esta relación laboral especial.

<sup>682</sup> Así se advierte en la obra de QUESADA SEGURA, R.: “El contrato...”, *ob. cit.*, pág. 202 que afirma cómo en el caso de los altos cargos la singularidad deriva de la configuración de *alter ego* del empresario que caracteriza al personal directivo, lo que supone el ejercicio de una serie de poderes jurídicos o de hecho difíciles de delimitar y cuyo abuso puede resultar particularmente dañoso a la otra parte. Es esta una relación más próxima a la figura civil del mandato, y en este sentido se ha afirmado que la facilidad extintiva de la relación por voluntad del empresario no es sino la intromisión en la normativa laboral de principios jurídicos importados del mandato. En el caso del servicio al hogar familiar, lo que caracteriza la singularidad material de supuesto es la introducción de un ajeno en la esfera privada del contratante, en su ámbito personal y familiar. GARRIDO PÉREZ, E.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 231, afirma que el ámbito de esta relación la confianza no es de índole estrictamente profesional, como resulta más propio de la relación de alta dirección, sino que se extiende a cuestiones en esencia personales, aquellas que se desarrollan en el ámbito familiar, y de las cuales puede llegar a ser conocedora la persona empleada para realizar una actividad laboral en dicho ámbito.

<sup>683</sup> Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de Alta Dirección. «BOE» de 12 de agosto. El art. 11 referido a la extinción del contrato por voluntad del empresario, dispone que *“1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por desistimiento del empresario, comunicado por escrito, debiendo mediar un preaviso en los términos fijados en el artículo 10.1. El alto directivo tendrá derecho en estos casos a las indemnizaciones pactadas en el contrato; a falta de pacto la indemnización será equivalente a siete días del salario en metálico por año de servicio con el límite de seis mensualidades. En los supuestos de incumplimiento total o parcial del preaviso, el*

encuentra previsto para el supuesto del periodo de prueba, si bien se configura como una facultad reconocida a ambas partes, que no genera derecho a indemnización (art. 14 ET)<sup>684</sup>.

El fundamento de la facultad de desistimiento concedida por el legislador al empleador se encuentra basado en la mutua confianza que ha de regir de forma más marcada en este tipo de relación laboral de carácter especial<sup>685</sup>. No obstante, se apuntan también que el desistimiento supone la primacía del interés objetivamente relevante de una de las partes en la composición de interés que realiza el legislador<sup>686</sup>. La articulación de dos únicas vías extintivas supone la necesidad de canalizar cualquier causa de extinción no disciplinaria por la vía del desistimiento. Por lo tanto, la pérdida de confianza no operará como causa real en todas las extinciones encauzadas como desistimiento.

La facultad de desistimiento puede afectar tanto a un contrato temporal como a un contrato indefinido, por cuanto el RD 1620/2011 dispone que podrá extinguirse

---

*alto directivo tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido”.*

<sup>684</sup> Se relaciona la facultad del desistimiento en este contrato con dicho concepto en el periodo de prueba por la STSJ de Asturias de 1 de marzo de 2002 (Rec. 3437/2001) señalando que, “...lo esencial es el subjetivismo con que la Ley permite al empresario –a semejanza de lo que ocurre con la facultad revocatoria durante el periodo de – prueba decidir con arbitrio personal la continuidad o la extinción de su contrato laboral”.

<sup>685</sup> En este sentido, QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 46, DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 150, afirma que “La proyección de dicha consideración acerca del hogar familiar y la preeminencia de la mutua confianza sobre la regulación de la extinción del contrato de trabajo al servicio del hogar familiar explican que el desistimiento del empleador sea específicamente previsto como causa de extinción”. BARCELÓN COBEDO, S.: “La relación...”, *ob. cit.*, se trata de “...un tratamiento que debe interpretarse (aunque no necesariamente justificarse) desde la singular relación de confianza existente entre las partes. QUESADA SEGURA, R.: “El contrato...”, *ob. cit.*, pág. 194, manifiesta que “Precisamente es en el tema de la extinción - las causas que la originan y los efectos – donde con mayor claridad aparece la caracterización del contrato de trabajo doméstico como contrato fiduciario”. MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “Despido disciplinario o desistimiento empresarial en el trabajo al servicio del hogar familiar”, *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 119, 2003, *ob. cit.*, entiende que “Desaparecida la confianza su presencia en el hogar puede cercenar los derechos del empleador o de su familia. Precisamente por ello, el legislador le permite liberarse de esa prestación de servicios sin tener ni siquiera que justificar su decisión, sin que ello signifique que no exista causa para la extinción”.

<sup>686</sup> CUEVA PUENTE, C.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 406, entiende el fundamento del reconocimiento del mismo en la primacía del interés, objetivamente relevante, de una de las partes en la regulación de intereses del contrato llevada a cabo por el legislador. Tesis que comparte, una vez descartada la fiduciaria. Desechando dichas justificaciones en el caso de la relación del empleado de hogar, entiende como válida la prevalencia del interés del empleador en la composición del interés del contrato que realiza el empleador.

“durante su transcurso”. Se trata de una previsión diferente a la contenida en el RD 1424/1985 que señalaba que “*el contrato podrá extinguirse con anterioridad a la extinción del tiempo convenido*”, lo que pudiera dar lugar a una interpretación limitada a su aplicabilidad únicamente al contrato temporal<sup>687</sup>.

El carácter fiduciario de la relación laboral hace necesario dar entrada a una causa que sugiera cierta subjetividad, entre las causas de extinción por voluntad del empleador<sup>688</sup>. Sin embargo, el marco dual en cuanto a las vías extintivas por voluntad del empleador hace que el desistimiento eclipse la elección de la vía extintiva del empleador<sup>689</sup>. Ante la doble vía extintiva concedida al empleador esta puede, o bien alegar un despido causal basado en causas disciplinarias o bien su extinción por desistimiento. Si bien, ello puede suponer un sistema claramente contradictorio, pues en el caso de que se declare la improcedencia del despido disciplinario, ello implica que el mismo en realidad carecía de causa. Por ello, en ambos supuestos se trata de un despido sin causa, indemnizado en cuantía diferente<sup>690</sup>. Por un lado, para optar por la vía del desistimiento no es necesaria la alegación de causa, y por otro, porque el despido disciplinario, en el supuesto de carecer de causa, será calificado como improcedente<sup>691</sup>. Es evidente que la convivencia de ambas figuras es complicada, siendo criticada dicha dualidad<sup>692</sup>. Así, no existiendo causa disciplinaria, únicamente se podrá interponer

---

<sup>687</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ J. M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 15.

<sup>688</sup> HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, M.: “Ideas para...”, *ob. cit.*, pág. 39 “*Y en cuanto a las razones que justifiquen el despido, debe admitirse con una cierta amplitud y flexibilidad, siendo de destacar ante todo, las que afecten a la especialidad personal y humana de esta clase de relación*”.

<sup>689</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “La nueva...(II)”, *ob. cit.*, pág. 11, señala que “*En cualquier caso, se adelanta que en esta relación laboral especial, en la práctica, ante un supuesto que no sea absolutamente palmario, el empleador preferirá extinguir el contrato por desistimiento, que no requiere alegación de causa y tiene fijada una indemnización inferior -como seguidamente se verá-, a arriesgarse a la declaración de improcedencia del despido disciplinario*”.

<sup>690</sup> GARCÍA LÓPEZ, R.: “Extinción del...”, *ob. cit.*, pág. 739, precisa el “*Equívoco de la doctrina tradicional a cerca del despido improcedente: Todo lo que se afirma del desistimiento (despido libre...) cabe predicarlo del despido improcedente. El desistimiento es una resolución unilateral del contrato sin necesidad de que exista causa que lo justifique, a la que se anuda indemnización. Esto es lo que sucede cuando se declara improcedente el despido, la improcedencia significa que no ha sido acreditado para el derecho la existencia de causa. Despido Improcedente es desde un punto de vista de su naturaleza jurídica, un auténtico desistimiento*”. SALA FRANCO, T.: “La Relación...”, *ob. cit.*, pág. 8, también analiza dicha idea señalando que “*entre un desistimiento sin causa y un despido improcedente no existe realmente diferencia, renovándose así ampliamente las dudas acerca de la legalidad, por discriminatoria, de esta regulación del despido*”.

<sup>691</sup> MIÑARRO YANINI, M. “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 67.

<sup>692</sup> VELA DÍAZ, R.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 85, afirma que “*cabría plantearse si tiene sentido la regulación de ambas figuras*”. En el mismo sentido GARCÍA LÓPEZ, R.: “Extinción...”, *ob. cit.*, señala que

reclamación judicial ante las discrepancias sobre el importe de la indemnización, o cuando los motivos del desistimiento se entiendan discriminatorios. Y ello unido a la previsión de una menor indemnización, explica que se esté ante una figura que *“atrae cualquier ruptura contractual por voluntad del titular”*<sup>693</sup>.

Como se ha señalado, junto al desistimiento, la norma prevé la extinción del contrato por despido disciplinario (art. 11.2 RD), previsto en similares términos por la normativa anterior en el art. 10.1 RD 1424/1985. Ante lo escueto de su regulación, el carácter supletorio de la regulación estatutaria debe proyectarse a fin de completar su contenido (art. 54 ET). Dicho precepto se remite a las causas previstas en el ET pues no se introducen mayores especificidades. Esta mención lo es al ET en su totalidad debido a que no se encuentra limitada al carecer de un convenio colectivo en el sector que determine los cuadros de faltas y sanciones<sup>694</sup>.

Cuestión distinta es que su valoración, pueda presentar aspectos diferentes en el ámbito de la especial relación en cuanto a la valoración de las notas de gravedad y culpabilidad exigibles, teniendo en cuenta que se trata de una relación laboral de carácter singular que tiene su apoyo y fundamento en la confianza<sup>695</sup>. Por lo que, cabría en este ámbito un principio de valoración más restrictivo, a la hora de suscitar más reprochable la actividad del empleado<sup>696</sup>. Por otro lado, el despido exige de la observación de unos requisitos formales como son la *“comunicación escrita”*, pero además será necesario que en la misma deban *“figurar el motivo y la fecha de efectos”* (art. 55.1 ET). En el caso de improcedencia declarada judicialmente el empleado tendrá derecho a una indemnización de *“veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades”*. Este mismo efecto se aplica al incumplimiento por el empleador de los requisitos formales del despido. Y por tanto, si

---

*“de ahí, que todo intento de conciliar lo absurdo aparecerá siempre artificioso. Aunque parece vislumbrar quizás un sentido a tal absurdo si nos encontráramos una idéntica indemnización del desistimiento y despido improcedente, en la práctica los desistimientos se llevarían como despidos, obligando al empleado a impugnarlos con el fin de obtener la indemnización”.*

<sup>693</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: *“La relación...”*, *ob. cit.*, pág. 166.

<sup>694</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI JIMÉNEZ, D.: *“Los trabajadores...”*, *ob. cit.*, pág. 40.

<sup>695</sup> STSJ de Madrid de 17 de diciembre de 1992 (AS 1992/6237).

<sup>696</sup> Así pone de manifiesto CUEVA PUENTE, C.: *“La difícil...”*, *ob. cit.*, pág. 430, que señala que *“en atención a la buena fe en esta relación especial, los incumplimientos relacionados con dicho principio se valoren de modo más estricto”*.



se tiene en cuenta que el incumplimiento de los requisitos para formalizar el despido produce los efectos del despido improcedente, generarán derecho a la indemnización la falta de indicación de los motivos o de la fecha en que producirá efectos.

En la aplicación de la anterior regulación, resultaba problemático delimitar cuando la decisión extintiva debiera ser calificada como un despido o como un desistimiento, lo cual dio lugar a diferentes interpretaciones. Entre las numerosas sentencias dictadas al amparo de la anterior regulación, que abordaban la cuestión de la diferenciación entre la existencia de un desistimiento o un despido, pueden diferenciarse tres posturas, aunque no siempre estancas. Así, de un lado, se argumentaba que la decisión extintiva constituía un desistimiento, al no tratarse de ante una causa de despido disciplinario, determinando su existencia en la mayoría de los casos por ausencia de la causa disciplinaria<sup>697</sup>. De otro lado, otra línea interpretativa consideraba que, en caso de incumplimiento de los requisitos establecidos para el desistimiento, ello no supondría la conversión del desistimiento en despido<sup>698</sup>. Pues no se trata de requisitos *ad solemnitatem*. Finalmente, en otros casos se entendería que el incumplimiento de los requisitos del desistimiento constituiría un despido<sup>699</sup>. Si bien, se vino a clarificar la cuestión, siendo exige que el empleador manifieste con claridad, bien de forma expresa, bien mediante un comportamiento inequívoco, la facultad que ejerce, y ello por la

---

<sup>697</sup> TCT de 14 de marzo de 1989 (AS 1989/2209): “y al no haber causa alguna de despido disciplinario, está claro que la extinción del vínculo contractual existente entre ambas partes litigantes, se produjo en virtud del desistimiento”. STSJ de Madrid de 27 de febrero de 1990 (AS 1990/939): “no existe más despido que el disciplinario, ya que, en otro caso, se trata de un desistimiento del empleador”. STSJ de Madrid de 12 noviembre de 1992 (AS 1992/5693) “el desistimiento del empleador cuando decide prescindir de los servicios de la trabajadora por cualquier causa que no sea de las recogidas en el artículo 54.2 del ET”. STSJ Madrid de 10 de septiembre de 1992 (AS 1992/4421) “a través de la figura jurídica del desistimiento, pero nunca del despido, ya que en la relación ahora enjuiciada no existe más despido que el disciplinario”. STSJ Madrid de 6 de julio de 1994 (AS 1994/3141): “Solo existe el despido disciplinario, ya que en otro caso se trata del desistimiento del empleador”. STSJ de Madrid de 30 de octubre de 1995 (AS 1995/3933) cita TCT de 17 de noviembre de 1987, cualquier otra decisión empresarial que suponga el cese del trabajador y no tenga tal motivación causal (incumplimiento contractual imputable al trabajador) debe considerarse como desistimiento del empleador. STSJ de Madrid de 15 julio de 1996 (AS 1996/3313) cita STSJ de Madrid de 30 de octubre de 1995. STSJ de Madrid de 6 de mayo de 1997 (AS 1997/4690). STSJ de Madrid de 21 de septiembre de 1998 (AS 1998/3322), STSJ de Madrid de 18 de mayo de 1999 (AS 1999/1495), STSJ de Galicia de 25 de noviembre de 1995 (AS 1994/4491) “cualquier otra decisión empresarial que suponga el cese del trabajador y no tenga tal motivación causal (incumplimiento contractual imputable al trabajador) debe considerarse como desistimiento del empleador”. STSJ del País Vasco de 18 de abril de 2000 (AS 2000/1598).

<sup>698</sup> STCT de 25 de noviembre 1986.

<sup>699</sup> STSJ de Madrid de 7 de enero de 1997, (Rec. 5426/1997).

elemental razón de que la trabajadora debe saber, desde el primer momento y con certeza, si está ante un despido o está ante un desistimiento”<sup>700</sup>.

El RD 1620/2011 ha venido a incorporar la jurisprudencia del Tribunal Supremo. De esta manera, se exige ahora que el desistimiento se comunique por escrito. De igual forma el art. 11.4 RD introduce una presunción *iuris tantum* a favor de la opción por el despido en dos supuestos, en el caso del incumplimiento de la forma escrita en caso de cese y cuando no se ponga a disposición del trabajador la indemnización de forma simultánea. Esta presunción podrá ser destruida por el empleador si realmente prueba que lo que ha querido aplicar era un desistimiento, lo que no resulta complicado habida cuenta de que el desistimiento no requiere causa. Pero en todo caso, tal presunción *iuris tantum* puede romperse mediante la prueba en contrario del empleador, bien por aparecer explícito en las declaraciones del mismo su opción por el desistimiento; o bien porque pueda deducirse con facilidad y certeza de un comportamiento tácito concluyente<sup>701</sup>.

El desistimiento se produce cuando, por su libre voluntad, el empleador, sin causa o por motivos distintos a la vulneración de las obligaciones surgidas del contrato, decide romper el vínculo<sup>702</sup>. Se trata, tal como se ha señalado, de una facultad del empleador sin “ningún condicionamiento causal”<sup>703</sup>, “no sujeto a justificación alguna”<sup>704</sup>. Respecto a la causa del desistimiento, puede indicarse que si bien *a priori* puede

---

<sup>700</sup> STS de 5 de junio de 2002 (Rec. 2506/2001), “esa alternativa que al empresario se ofrece, y que paralelamente sufre el trabajador... se sujeta a una exigencia igualmente sustancial: la claridad. El dueño de la casa puede, desde luego, o despedir, o desistir; pero tiene que decir con claridad que hace una cosa o la otra; y ello por la elemental razón de que la trabajadora debe saber, desde el primer momento y con certeza, si está ante un despido... o está ante un desistimiento”. Se trata de una postura que será posteriormente ratificada por la STS de 27 de junio de 2008 (Rec. 2235/2007). En este sentido GARCÍA QUIÑONES, J. C.: “El desistimiento...”, *ob. cit.*, pág. 3, señala que “Precisamente, en este ejercicio de revisión de la figura del desistimiento, y por vía indirecta del despido, en el régimen laboral especial de empleados de hogar, se enmarca la STS 5 de junio de 2002, que resuelve con signo estimatorio el correspondiente recurso de casación para la unificación de doctrina --Rec. 2506/2001--, viniendo a poner freno a determinadas interpretaciones judiciales a nivel de Tribunales Superiores de Justicia que, de otro modo, bien pudieran acabar redundando en una difuminación de la propia figura del desistimiento, y por vía indirecta del despido, al descomponer el delicado equilibrio que constituye su previsión conjunta en materia de extinción de la relación laboral especial de empleados de hogar”.

<sup>701</sup> QUESADA SEGURA, R.: “Doctrina...”, *ob. cit.*, pág. 647.

<sup>702</sup> STSJ de Madrid de 7 de enero de 1997 (Rec. 5834/1995).

<sup>703</sup> STSJ de Andalucía Granada de 13 de mayo de 1999 (AS 1999/2808).

<sup>704</sup> STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 1998 (AS 1998/2771), STSJ de Cataluña de 19 de julio de 2001 (AS 2001/3506) y STSJ Comunidad Valenciana de 11 de octubre de 2001 (AS 2001/1367).

pensarse que se trata de una extinción “*que no precisa causa alguna*”<sup>705</sup>; en realidad la causa existe, pero resulta irrelevante, aunque se alegue. Más que carecer de causa, se trataría en puridad, de inexistencia de obligación de comunicarla, cuya justificación también podría vincularse al derecho a la intimidad<sup>706</sup>. La facultad otorgada al empleador de extinguir sin necesidad de invocar causa, ha supuesto que se entendiera que se trata de la configuración de una extinción *ad nutum*<sup>707</sup> (es decir a placer o a voluntad) o un supuesto de “*despido libre*”<sup>708</sup>. Se afirma en este sentido que, el despido libre pagado aplicado por la normativa común, encaja perfectamente en la categoría jurídica del desistimiento empresarial<sup>709</sup>. La aplicación del despido libre, al igual que el desistimiento, va a tener como consecuencia muchas de las paradojas que chocan con el principio de causalidad. En consecuencia, la crítica a la figura del desistimiento radica en la desnaturalización de la extinción causal del ordenamiento laboral<sup>710</sup>. Se rompe así con un principio consolidado en el ordenamiento laboral de estabilidad en el empleo, reflejado en la exigencia de causalidad en el despido.

La admisión de una causa extintiva que no requiere de su exteriorización pudiera concentrar las principales críticas, y además plantea una las principales objeciones a la hora replantear la futura pervivencia de la figura del desistimiento. En este sentido, se ha venido a plantear si la falta de alegación de causa pudiera vulnerar lo dispuesto en el

---

<sup>705</sup> STSJ de Cantabria de 17 de noviembre de 1998 (AS 1998/4260).

<sup>706</sup> RUANO ALBERTOS, S.: “Declaración de nulidad del despido de una empleada de hogar”. Aranzadi Social: Revista Doctrinal, núm. 5, 2008.

<sup>707</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 65, afirma que “constituye realmente un despido *ad nutum*”. Pero señala LÓPEZ GANDIA, J. Y TOSCANI JIMÉNEZ, D.: “Los trabajadores...”, *ob. cit.*, pág. 36, que en el fondo se está autorizando una resolución *ad nutum*, que desde un punto de vista civilista exigiría que al menos quedara basada en el cambio de circunstancias, la imposibilidad sobrevenida o la modificación de la base del negocio jurídico, pues puede producirse en un contrato indefinido o en uno sometido a término.

<sup>708</sup> STSJ del País Vasco de 29 de febrero de 2000 (AS 2000/586) “*El desistimiento de la relación a instancias del titular del hogar viene a constituir, así, lo que en términos usuales se conoce como «despido libre», pero que jurídicamente resulta ser una figura netamente diferenciada de la que el núm. 10 de dicho precepto denomina como despido*”. En el mismo sentido señalaba BÉJAR SÁNCHEZ, C.: “Trabajadores...”, *ob. cit.*, pág. 35, “*Queremos, de entrada, dar una ligera satisfacción al patrono, mal llamado empleador por la ley; el Real Decreto consiente el despido libre por su propia iniciativa*”.

<sup>709</sup> LAHERA FORTEZA, J.: *Las paradojas del despido libre pagado (Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 2008, recurso 1689/2007)*, Relaciones Laborales, núm. 2, 2009.

<sup>710</sup> VELA DÍAZ, R.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 83, “*cabe considerar que si bien el desistimiento es la figura extintiva característica de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, su fundamento se aleja y difiere de los pilares propios de la normativa laboral, por estar desnaturalizada la extinción sin causa alguna en el ámbito de esta relación laboral*”.

Convenio Núm. 158 de la OIT sobre terminación de la relación laboral<sup>711</sup>, en concreto sus art. 4 y 7, siendo desestimada tal cuestión por cuanto “... *el RD 1424/1985 no contradice en ningún momento lo contenido en el convenio de la OIT sino que tan sólo contempla como forma singular de extinción del contrato el desistimiento del empleador...*”<sup>712</sup>. Sobre esta cuestión entiendo, que dicho Convenio, en su art. 2.5, prevé la posibilidad de excluir la aplicación del Convenio o alguna de sus disposiciones a “*categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la Empresa que los emplea*”.

Respecto a la cuestión del mantenimiento de la figura del desistimiento en esta relación laboral, la reforma introducida por el RD 1620/2011 ha apostado por su pervivencia “*como modalidad específicamente aplicable a esta relación laboral especial*”<sup>713</sup>. Las modificaciones introducidas apuntan más en la línea de establecer mayores garantías y plasmar la doctrina emanada del Tribunal Supremo en torno a la necesaria claridad que debe regir en la opción del empleador. No obstante, la norma anuncia su posible revisión, que se vincula a la eventual inclusión de la figura del desistimiento entre las causas del art. 49 ET. Para ello, se valoraría “*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*”. No pueden pasar desapercibidas las claras conexiones entre la figura del desistimiento y el despido objetivo, que presenta cierta simetría en su aplicación. En este sentido, se afirma que sería como si se tratara de un despido objetivo *per se*, como si la pérdida de confianza fuera una causa objetiva a la que se reconducirían todas las demás<sup>714</sup>. Su eliminación parece difícil, pues con carácter

---

<sup>711</sup> Convenio de la OIT núm. 158 ratificado por España el 18 de febrero de 1985.

<sup>712</sup> STSJ de Andalucía, Granada, de 13 de mayo de 1999 (AS 1999/2808).

<sup>713</sup> EM RD 1620/2011.

<sup>714</sup> En este sentido DE SANDE PÉREZ BEDMAR, M.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 153. Esta misma idea la observamos en las obras de LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI JIMÉNEZ, D.: “Los trabajadores...”, *ob. cit.*, pág. 38 o CUEVA PUENTE, C.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 417, también aprecia que “*de por si la*

general las posiciones doctrinales no parecen desfavorables a su existencia. Se señala cómo dada la especial naturaleza de esta relación, no tiene sentido que se suprima la posibilidad de desistir de manera más o menos sencilla cuando el empleador considere que no es necesaria esta prestación de servicios<sup>715</sup>. También, se sostiene que si hay alguna singularidad que está justificada en esta relación laboral es, precisamente, la que atañe a la extinción del contrato, con la figura del desistimiento<sup>716</sup>. En la misma línea se afirma que parece difícil suprimir esta característica<sup>717</sup>. Su pervivencia podría llevar a homologarlo con el despido objetivo, cambiando la propia terminología de desistimiento por la de “*despido objetivo presunto o automático*”. Por último, se apunta acertadamente a una reconstrucción de la figura para su integración no traumática en el ordenamiento jurídico laboral en esta relación laboral especial, que pasaría por una cierta expresión o exteriorización de los motivos que han llevado al empleador a la relación de ruptura<sup>718</sup>. A mi juicio, el desistimiento sirve de cauce para exteriorizar otras causas, que podrían no encontrar su acomodo en las causas de despido objetivo, pues pueden existir causas de naturaleza inmaterial o de índole afectiva, “–*en abstracto y por su propia naturaleza – circunstancias que determina el hecho de la convivencia de la trabajadora bajo el techo familiar*”<sup>719</sup>. Por tanto, es posible entender que el factor subjetivo o afectivo también se pueda proyectar en las causas de la extinción. En este sentido, una de las causas señaladas por el proyecto de Ley de 1919 sobre las causas de rescisión podía ser más conveniente “*La recíproca incompatibilidad personal*”, que no puede relacionarse con la culpa, sino con la naturaleza afectiva de la actividad.

---

*previsión de un quantum indemnizatorio manifiesta que cabría apreciar cierta analogía entre su significado jurídico y el que la doctrina le atribuye a la que debe mediar, en el contrato común en la extinción por causas objetivas: viene a significar, aun implícitamente, que la ruptura contractual no está completamente justificada o no es imputable a la conducta del trabajador, de manera que debe ir acompañada de una indemnización de los daños y perjuicios que produce a éste la pérdida del trabajo”.*

<sup>715</sup> GARCÍA VIÑA, J.: “¿Cómo...”, *ob. cit.*, pág. 77.

<sup>716</sup> LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 19.

<sup>717</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Los trabajadores...”, *ob. cit.*, pág. 39, señalan como ya existe el precedente de 52.e) ET contratos indefinidos concertados directamente con administraciones públicas.

<sup>718</sup> CUEVA PUENTE, C.: “La difícil articulación del despido disciplinario y el desistimiento *at nutum* en la relación laboral doméstica (comentarios a la sentencia STS 4ª de 5 de junio de 2002)”, *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2004.

<sup>719</sup> STSJ de Asturias de 1 marzo de 2002 (AS 2002/771).

Pero además, como se aprecia por la doctrina<sup>720</sup>, en el caso de aplicarse el régimen extintivo común, la valoración de qué es un motivo válido, es decir de las causas que permiten despedir a los empleados domésticos, debería tener en cuenta la especificidad del trabajo doméstico, más concretamente la confianza, la confidencialidad e incluso el compromiso personal con que el empleado doméstico tiene que realizar su trabajo. En otras palabras, pueden darse hechos, formas de comportamiento, situaciones, que normalmente no constituirán una causa válida de finalización de la relación laboral y que, sin embargo, cabría aceptar como tales en el caso de los empleados domésticos. Se afirma por ello, que las reglas generales sobre causas de extinción de un contrato de trabajo y los plazos de preaviso tiene que ser aplicadas también a los trabajadores domésticos, pero la valoración acerca de qué constituye una justa causa puede ser diferente en el caso de los trabajadores domésticos. Ciertamente las causas que pueden dar lugar a la voluntad extintiva en este ámbito pueden diferir sensiblemente. Y esto es lo que en la práctica sucede en el ámbito de esta relación ante causas como el crecimiento de los niños que haga innecesaria una niñera, el ingreso del anciano en una institución o la transformación de la figura del empleador, por incidencia de circunstancias como el divorcio que actualmente se canalizan a través del desistimiento.

En cuanto a la inaplicación de la opción por la readmisión del trabajador, la jurisprudencia<sup>721</sup> ha sido pacífica desde sus inicios, oponiéndose a la posibilidad de admitir la readmisión en esta relación laboral especial, habida cuenta de que está fundada en la mutua confianza de las partes, siendo también una de las justificaciones en las que descansa la argumentación del rechazo al devengo de salarios de tramitación.

Si bien, existe en la actualidad un debate entre la doctrina sobre si en el ámbito de la relación laboral especial únicamente es posible la indemnización, o si debería admitirse la opción del empleador en favor de la readmisión cuando se está en presencia de móviles discriminatorios. Así, un sector doctrinal aboga por reconocer la posible opción del empleador por la readmisión, aplicando el carácter supletorio de la normativa

---

<sup>720</sup> PIETERS, D: “¿Cómo conseguir...”, *ob. cit.*, pág. 33.

<sup>721</sup> TCT de 14 de marzo de 1989 (AS 1989/2209): habida cuenta de que en la especial relación aplicable no existe la figura del despido nulo, como con reiteración ha establecido como doctrina esta Sala; La STCT de 12 de marzo de 1987 (AS 1987,5606): no existe obligación legal de readmisión, STSJ de Andalucía de 14 julio de 2001, STSJ de Cataluña de 19 de junio 2001.

común<sup>722</sup>. En contra, también hay doctrina discrepante<sup>723</sup> frente a la propuesta antes indicada, entendiendo que no debe perderse de vista que la relación hunde sus raíces en la confianza. Pone de relieve como la pérdida de confianza producida por un proceso de despido disciplinario hace que la readmisión resultada forzada y carente ya de ese valor. Si bien, debe tenerse en cuenta, que existe otra relación laboral especial, la de altos cargos, que como se ha señalado también recoge la figura del desistimiento del personal de alta dirección cuando el despido sea declarado improcedente o nulo, el empresario y el alto directivo acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones previstas, entendiéndose, en caso de desacuerdo, que se opta por el abono de las percepciones económicas. Si el despedido se reintegrase al empleo anterior en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 9.3 de este Real Decreto.” (art. 11.3 RD 1382/1985, de 1 de agosto)<sup>724</sup>.

Por otro lado, la facultad extintiva del empleador presenta ciertos límites y su principal problema, ante la falta de una obligación de exteriorizar su causa en el caso del desistimiento, radica en discernir si el mismo puede vulnerar los derechos fundamentales del trabajador<sup>725</sup>. El borrador del proyecto del RD 1620/2011 establecía

---

<sup>722</sup> CORDERO GORDILLO, V.: “La relación...”, *ob. cit.*, señala que “del tenor literal del art. 11.2 no cabe inferir que la indemnización sea el único efecto posible en caso de que el despido sea calificado como improcedente, sino que lo que hace el precepto es fijar una cuantía distinta e inferior a la prevista en la relación laboral común, por lo que permite interpretar que, para el resto de aspectos, cabría aplicar el ET y, en consecuencia, el empleador debería poder optar entre readmitir al trabajador o abonarle la indemnización regulada en la norma reglamentaria”. RUANO ALBERTOS, S.: “Declaración de nulidad...”, *ob. cit.*, pág. 37. Plantea CANO GALÁN, Y.: “Despido de trabajadora embarazada empleada doméstica: problemas derivados de la nulidad”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 21, 2009, pág. 7, “¿Podría elegir el empresario entre las opciones previstas en el artículo 56.1 ET?, es decir ¿Podría el empresario optar entre readmitir a la trabajadora o indemnizarla? Parece poco probable pero si se quiere ser consecuente jurídicamente, y al haber concluido que los efectos que habría que anudar a la declaración de nulidad del despido serían los del artículo 56.1 ET, habría que resolver la cuestión en el sentido de que el precepto debería aplicarse en su integridad, y por lo tanto, debería dejarse a la elección del empresario la opción entre la readmisión y la indemnización. GARCÍA NINET, J. I.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 256 quien señala “cosa distinta sería que fuera el propio empleador el que en vista de la improcedencia del despido adoptara la decisión de invitar al empleado de hogar a que volviera al trabajo, siendo este libre de aceptar o no”.

<sup>723</sup> GARCÍA LÓPEZ, R.: “La Extinción...”, *ob. cit.*, pág. 739.

<sup>724</sup> MARTÍNEZ MORENO, C.: “Desistimiento en un contrato de alta dirección y lesión de derechos fundamentales. Las particularidades del supuesto analizado en la sentencia del TSJ de Aragón, de 14 de marzo de 2007”, Revista doctrinal Aranzadi Social, núm. 5, 2007.

<sup>725</sup> Así RUANO ALBERTOS, S.: “Declaración de...”, *ob. cit.*, pág. 127, entiende que “mayores dificultades se encuentran en la apreciación de una posible discriminación en los supuestos de desistimiento del empleador. Como ya se ha hecho referencia al tratar del desistimiento, el empleador no tiene que alegar causa, a diferencia del despido, por lo que ciertamente podría quedar encubierta una posible causa de

una previsión normativa que no fue recogida por el RD 1620/2011: *“La extinción del contrato no podrá tener por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o en la Ley, o producirse con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona empleada”*.

En un primer momento, en la línea con exclusión de la nulidad del despido en la relación laboral especial, también en el supuesto de afectar a una trabajadora embarazada, reconducía los efectos a los expresamente previstos para el despido disciplinario de 20 días por año de servicio con el límite de doce mensualidades<sup>726</sup>. Tampoco la Ley 39/99 introdujo modificación alguna en el ámbito de las relaciones laborales especiales. Posteriormente la Jurisprudencia ha evolucionado y ha admitido la calificación del despido como nulo, pero con efectos declarativos, como seguidamente se verá, siendo varias las sentencias que abogan en esta línea, si bien con fundamentos diferentes, en base a la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad de hombres y mujeres. También la falta de remisión a la normativa común plantea la imposibilidad de aplicar la previsión del art. 56.6 ET en cuanto a la declaración de nulidad del despido con el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir en aquellos supuestos basados en motivos discriminatorios. A pesar de que la doctrina entiende posible la readmisión del trabajador<sup>727</sup>, la jurisprudencia muestra una evolución en esta materia en la actualidad que reconoce la declaración de nulidad, si bien con efectos “declarativos”. En particular, para el supuesto de producirse el despido de una trabajadora embarazada. Estos efectos declarativos van a suponer la atemperación de los efectos de la nulidad mediante la no aplicación de la readmisión y la indemnización del trabajador, así como el derecho a los salarios de tramitación. El RD 1620/2011 debería contener una previsión específica al respecto, que como señala la doctrina, podría, por ejemplo, ser

---

*discriminación por razón de sexo; habida cuenta de que si se cumple con los requisitos de la norma no se entraría a valorar si existe o no despido y su posible calificación”*.

<sup>726</sup> STSJ de Madrid de 17 de diciembre de 2002 (AS 2003/1456), STSJ de Madrid de 10 de abril de 2003 (AS 2003/3087).

<sup>727</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: "La relación especial...", *ob. cit.*, pág. 15, entendía la plena equiparación del despido nulo por defecto de forma al improcedente, pero en el caso de los despidos radicalmente nulos por motivos discriminatorios, señalaba sin embargo que *“deberán producir los efectos propios de los mismos”*.



acorde a lo dispuesto en el art. 286 LJS para los supuestos de imposibilidad en la readmisión<sup>728</sup>.

En cambio, en el supuesto de que la decisión extintiva de que la decisión extintiva proceda del desistimiento del empleador, el Tribunal Constitucional<sup>729</sup> considera que el criterio de la nulidad objetiva es aplicable al despido pero no al desistimiento unilateral del empresario. La extinción del contrato por desistimiento empresarial de una trabajadora embarazada no goza de la protección de nulidad cualificada ex art. 55.5 b) ET, sino de la propia del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, siendo necesario, por tanto, aportar un indicio razonable de móvil discriminatorio para apreciar la nulidad del cese. El problema planteado en estos casos estribará en determinar si ante un supuesto de extinción en el que el empleador no tiene por qué alegar motivo alguno, pueda deducirse la causa discriminatoria. Para que prospere la declaración de nulidad del despido, cuando éste se comunica durante el periodo de prueba, es necesaria la concurrencia de dos requisitos: en primer lugar, que la trabajadora alegue el carácter discriminatorio de la extinción contractual, aportando al proceso indicios suficientes de la existencia de tal panorama discriminatorio; y, en segundo lugar, que la empresa demandada acredite que su decisión extintiva ha sido razonable y objetiva y, por consiguiente, ajena a cualquier propósito discriminatorio<sup>730</sup>. Así, se ha entendido nula la extinción del contrato de trabajadora embarazada por desistimiento empresarial que no goza de la protección de nulidad cualificada, sino que será la propia del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo: aplicación «mutatis mutandis» de la jurisprudencia relativa a la extinción del contrato de una trabajadora embarazada durante el periodo de prueba por desistimiento empresarial.

### **La exclusión de los salarios de tramitación**

La falta de previsión normativa en torno a la aplicatoriedad de los salarios de tramitación en el ámbito de esta relación laboral especial generó cierto debate en torno a la interpretación de la norma. Si bien, inicialmente se vinieron a admitir de forma

---

<sup>728</sup> RUANO ALBERTOS, S.: "El régimen...", *ob. cit.*, pág. 125.

<sup>729</sup> STCO 92/2008, de 21 de julio.

<sup>730</sup> STSJ de Madrid de 14 de febrero de 2014 (Rec. 1834/2013); STSJ de Cataluña de 8 de abril de 2013, (Rec. 7553/2012). ALARCON CASTELLANOS, M.: "La resolución del contrato de una trabajadora embarazada durante el periodo de prueba: desistimiento o despido nulo", Revista doctrinal Aranzadi Social, núm. 319, 2005.

justificada<sup>731</sup>, si bien, posteriormente se entiende ya que los salarios de tramitación no deben devengarse, siendo los argumentos principales mantenidos que la imposibilidad de que judicialmente se pueda imponer la restauración, implica que no puedan devengarse posteriormente, porque a partir de ese momento carece de título jurídico. Que no es aplicable la remisión hecha por la disposición adicional del Decreto, ya que la misma se refiere sólo a todo lo no previsto en la presente norma y en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación; no existiendo además defecto de previsión legal, puesto el art. 10.1 RD 1424/1985 ha previsto concretas consecuencias para los supuestos de despido. Ello, no supone infracción del artículo 14 CE, ya que dicho principio resulta aplicable a situaciones idénticas, más no a las que difieren notablemente en su regulación. Dicha línea jurisprudencial, que es la mayoritaria ha venido a determinar la inexistencia de salarios de tramitación en el supuesto de la relación laboral especial<sup>732</sup>. No obstante, la falta de reconocimiento de los salarios de tramitación continúa siendo un tema controvertido entre la doctrina, especialmente debido a que entre los argumentos esgrimidos no se aprecia una justificación razonable y se califica de discutible la decisión adoptada<sup>733</sup>.

---

<sup>731</sup> TCT 5 de febrero de 1987 (RTCT 1987/2448) *“el Preámbulo del RD establece la necesidad de equilibrio entre especialidades con el respeto a los derechos laborales básicos del trabajador. El diferente régimen con aquella disminución de módulos o bases de cálculo de la indemnización ello no significa que no queden en vigor las restantes normas del Estatuto de los Trabajadores referentes al despido improcedente, de acuerdo con lo previsto en la también citada Disposición Adicional del Real Decreto. Y la finalidad de los Salarios de Tramitación no es otra, que la de resarcir al trabajador cuyo despido se declara improcedente y cuya relación laboral se restaura al momento del despido no confirmado, de cuanto debió percibir en el tiempo transcurrido hasta la sentencia y que, sin embargo, no percibió por circunstancias no imputables a él, sino a su empleador, y ese derecho, tanto lo ha de tener un trabajador sometido a la legislación laboral común, cuanto el que se encuentra vinculado por un contrato laboral de naturaleza especial regulado por el Real Decreto tantas veces citado”* y STCT de 22 de enero de 1987.

<sup>732</sup> En relación a dicha cuestión vino también a pronunciarse la STS de 5 de junio de 2002 al señalar que el *“el art. 10.1 del RD sí prevé cuáles son las consecuencias económicas del despido improcedente, y entre ellas no aparece mencionada esa partida reparadora, STCT de 12 de julio de 1987 (RTCT 1988/5009), STCT de 14 de marzo de 1989 (RTCT 1989/2209), STSJ de Madrid de 27 de enero de 1998 (AS 1998,260), STSJ de Madrid de 25 de julio de 2002 (AS 2002/3047), STSJ de Castilla y León, Burgos, de 30 de abril de 2002 (AS 2002/4222), STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 1998 (AS 1998/2771), STSJ de Cataluña de 1 de marzo de 2006, STSJ de Cataluña 13 de septiembre de 2007 (JUR 2007/335357), STSJ del País Vasco de 7 de febrero de 2012 (AS 2012/1294), STSJ de Andalucía de 4 de junio de 2012 (AS 2012/328807), STSJ de Andalucía, Sevilla, de 17 de enero de 2013 (Rec. 776/2012) o STSJ de Asturias de 30 de diciembre de 2012 (Rec. 2835/2011).*

<sup>733</sup> LLANO SÁNCHEZ, M.: *El nuevo...”, ob. cit.,* pág. 17 *“Así, por un lado, se ha entendido que no son exigibles los salarios de trámite, porque no aparecen en la norma reglamentaria como efecto del despido (12), conclusión discutible ya que de esa falta de especificación en el reglamento no se puede deducir la intención del legislador de que no se aplique la normativa común”*. RUIZ CALDERÓN, J. A.: *“Puntos críticos...”, ob.cit.,* pág. 383 *“Es una conclusión un tanto discutible ya que de esa ausencia reglamentaria no cabe deducir que la intención del legislador sea que no se aplique la normativa común.*

Tras la reforma introducida por la Ley 3/2012 tal cuestión tiene poca operatividad por cuanto los mismos solo proceden cuando se produzca la readmisión.

Si bien, atendida la posibilidad del reconocimiento, en el caso de una trabajadora embarazada, del despido nulo con efectos declarativos, se reconoce el derecho en estos casos de percepción de los salarios de tramitación<sup>734</sup>.

#### 5.5.4. Indemnización

Una de las especialidades más visuales que se observa en materia extintiva son las menores indemnizaciones previstas respecto a la normativa común. El RD 1620/2011 ha mejorado la indemnización establecida por su norma predecesora, respecto al desistimiento, que había sido criticada por escasa. Se ha procedido a su mejora, pero se ha llevado a cabo, sin embargo, una plena equiparación a la norma común. Se trata de un dato significativo cuando se observaba en el borrador del RD 1620/2011 su efectiva equiparación, en el caso del desistimiento al despido objetivo, existiendo una voluntad legislativa que finalmente no se cristalizó. Por su parte, y según establece la DT 1ª RD 1620/2011, 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.

Otras mejoras introducidas abarcan también un cambio de módulo para fijar la cuantía de la indemnización. En este sentido, para el modo de cálculo de dicha indemnización, deberá ahora incluirse el salario en especie. El RD 1424/1985, se refería únicamente al “*salario en metálico*”, lo que se interpretaba, en consecuencia, que no se procedía a la inclusión del salario en especie<sup>735</sup>, se trata de una previsión que no afectaba en cambio al despido<sup>736</sup>. Una restricción que fue objeto de crítica por la doctrina<sup>737</sup>. El RD

---

*Probablemente, hubiera sido conveniente que el legislador acogiera expresamente una solución que permitiera modular los efectos de la declaración de nulidad”.*

<sup>734</sup> STSJ de Madrid de 24 de noviembre de 2009.

<sup>735</sup> MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.: *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Madrid (Thomson Aranzadi), 2007, pág. 70 “*Para el cálculo de la indemnización se tomará como base del cálculo el salario en metálico que efectivamente venía percibiendo el trabajador lo que excluye de la determinación del mismo el salario en especie*”.

<sup>736</sup> STSJ de Andalucía, Málaga, de 5 de mayo de 2011 (Rec. 264/2011), que determina la indemnización se calcula conforme al salario establecido en el contrato teniendo en cuenta el descuento por prestaciones en especie pactadas en el mismo.

1620/2011, únicamente hace referencia al salario, de tal manera que no sólo habrá que tener en cuenta el salario en metálico, sino también las prestaciones en especie que pudiera percibir el trabajador<sup>738</sup>. Tanto en el caso del despido como del desistimiento, se ha eliminado en referencia al cómputo del tiempo de servicios la referencia a los “años naturales de duración del contrato”, que ha sido substituida por el “número de años de servicio”.

Las indemnizaciones previstas para la extinción del contrato, continúan siendo inferiores a la prevista para la relación laboral común, cuestión que ha sido criticada por la doctrina<sup>739</sup>; que entiende que pudiera plantear problemas de legalidad al no estar justificado. Las menores indemnizaciones parecen encontrar acomodo en una justificación de índole económica debida al carácter particular del empleador<sup>740</sup>. Se trata de una cuestión vinculada a la pervivencia esta actividad. No obstante, este es un punto ciertamente crítico, por cuanto dicha diferenciación puede no resultar objetiva y razonable puede encontrarse más bien basada en cierto desvalor social de la actividad,

---

<sup>737</sup> CUEVA PUENTE, C.: *“La relación...”*, *ob. cit.*, pág. 402. *“La naturaleza salarial de las prestaciones en especie típicas de los trabajadores domésticos, el carácter de «salario diferido o prestación derivada del deber de protección» que puede reconocerse a la cantidad a abonar al trabajador a la extinción del contrato por vencimiento del término, y la regla general en nuestro derecho de que el salario elegido como módulo para la determinación de la indemnización del trabajador a la extinción del contrato es la totalidad del salario percibido, hacen dudar del carácter objetivo y razonable, respetuoso con la prohibición de discriminación, de este elemento del módulo”*.

<sup>738</sup> A pesar de ello MIÑAMBRES PUIG, C.: *“El nuevo...”*, *ob. cit.*, pág. 17 señala *“nada se dice en la norma si el salario a computar es el percibido en metálico o debe computarse el percibido en especie; quizás la interpretación más acorde con la máxima jurista, donde no distingue el legislador que no distinga el jurista, sea computar para el mencionado cálculo toda la retribución que se percibe por el empleado doméstico, ya que el total de lo percibido se presume salario según dictado del ET, artículo 26.1”*.

<sup>739</sup> En este sentido SALA FRANCO, T.: *“La relación...”*, *ob. cit.*, pág. 8. QUESADA SEGURA, R.: *“Doctrina...”*, *ob. cit.*, pág. 2, en relación al despido disciplinario *“...no existe justificación razonable para entender en base a la naturaleza singular de esta relación, que la indemnización deba ser inferior a la que corresponde a una relación ordinaria de trabajo. Si el salario corresponde a un trabajo con escasa cualificación profesional, la indemnización proporcional al mismo no tiene por qué tener, además, una reducción mayor, siendo ésta una relación de trabajo por cuenta ajena”*.

<sup>740</sup> QUESADA SEGURA, R.: *“El contrato...”*, *ob. cit.*, pág. 212 *“en definitiva de la ausencia de todo propósito productivo en el empleador que en ningún modo va a aprovechar el trabajo del empleado doméstico para obtener unos frutos con destino a un mercado, considerando este en su más amplio sentido. Desde esta posición se justifica el diferente trato legal en cuanto a la disminución de las bases de cálculo fijadas para la determinación de las indemnizaciones”*. LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI JIMÉNEZ, D.: *“Los trabajadores...”*, *ob. cit.*, pág. 42, afirma *“Por otro lado, el hecho de encontrarnos ante un empleador no profesional se plantea por la doctrina, de tal forma que la forma de extinción no deba resultar excesivamente gravosa para los empleadores de tal forma que no disuadan de la celebración de la relación”*. HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, M.: *“Aportación...”*, *ob. cit.*, pág. 40 señalaba la necesidad de un *“menor perjuicio económico al servidor contra su individual voluntad”*.

por cuanto trabajar en una empresa o en un hogar familiar no es un elemento que en sí mismo haya de distorsionar la finalidad genérica que cumplen tales indemnizaciones<sup>741</sup>.

En Brasil, se ha previsto para afrontar el pago de los despidos la obligación del empleador de depositar un 3,2 por cien del salario de cada mes que serviría para pagar en caso de que se produzca un despido improcedente. Parece una solución que puede quedar justificada atendida la especial naturaleza del empleador particular.

## **6. CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

En referencia al control de cumplimiento de la legislación laboral en el ámbito de esta relación laboral, se reconoce expresamente la competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, según dispone el art. 12 RD, para lo cual, la misma, ejercerá sus funciones con las facultades y límites contemplados en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>742</sup>.

Los límites a los que se hace referencia este precepto, quedarían especialmente referidos, en el caso de la relación que nos ocupa, al carácter atípico del centro de trabajo donde es realizada la prestación de servicios, por cuanto, se trata de un hogar familiar. En este sentido, aún tratándose de un centro de trabajo, el domicilio familiar es inviolable, según dispone el art. 18.2 CE. En similar sentido, el art. 8 de la Convención Europea de Derechos Humanos, establece el Derecho al respeto de la vida privada y

---

<sup>741</sup> LÓPEZ GARRIDO, E.: "El trabajo...", *ob. cit.*, pág. 250. En sentido contrario: GARCÍA VIÑA, J.: "¿Cómo...", *ob. cit.*, pág. 75, señala que "esta regulación presenta diferencias de gran importancia y que en alguna ocasión llegan a plantear problemas de legalidad, especialmente en dos cuestiones rebaja de la indemnización y no regulación de la calificación del despido nulo". SALA FRANCO, T.: "La Relación...", *ob. cit.*, pág. 8, "aunque señala que las peculiaridades de la relación no parecen justificar semejante discriminación...la reducción de la cuantía indemnizatoria, solo es justificable en razones de realismo político, esto es, para no gravar aún más el contrato de trabajo doméstico, contribuyendo así a su conversión en trabajo negro o simplemente a su desaparición". GARCÍA QUIÑONES, J. C.: "El desistimiento...", *ob. cit.*, en referencia al desistimiento señala que "parece entonces que se trata sólo de una opción de política legislativa, a nuestro juicio equivocada, por no haber motivo aparente para equiparar mayor flexibilidad para el empleador al tiempo de la extinción con menor montante indemnizatorio para el trabajador. Muy al contrario, la lógica a seguir debería de ser justamente la inversa, a mayor facilidad para extinguir el vínculo contractual, mayor previsión indemnizatoria para la parte más débil del contrato, como es en este caso el empleado de hogar, sin que resulte en modo alguno razonable equiparar el supuesto de desistimiento del empleador con la extinción del contrato temporal de mutuo acuerdo".

<sup>742</sup> «BOE» Núm. 174, de 22 de julio de 2015.

familiar<sup>743</sup>. Por ello, la incidencia del derecho a la intimidad, reconocido prácticamente en todas las constituciones de los ordenamientos de otros Estados, obliga a introducir restricciones a las facultades de control en este ámbito a la hora de acceder a un domicilio privado<sup>744</sup>.

Por lo expuesto, a pesar de que, en el ejercicio de sus funciones, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para entrar libremente en cualquier momento, y sin previo aviso, en todo centro de trabajo, cuando el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Si bien, dada la naturaleza de esta relación, cabría además cuestionar la compatibilidad con la especial naturaleza de esta relación, de la facultad reconocida a la Inspección de no identificarse y comunicar su presencia al empleador cuando considere que dicha identificación y comunicación puedan perjudicar el éxito de sus funciones (art. 13.1 Ley 23/2015).

Por tanto, y según dispone la norma, se requerirá en todo caso del consentimiento o de la autorización judicial para el acceso a un domicilio. En este sentido, y según dispone el art. 76. 5 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando el centro de trabajo sometido a la coincide con el domicilio de la persona afectada, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, la Administración laboral, en el ejercicio de sus funciones *“podrá solicitar la correspondiente autorización judicial, si el titular se opusiere o existiese riesgo de tal oposición, en relación con los procedimientos administrativos de los que conozca o pueda conocer posteriormente la jurisdicción social, o para posibilitar cualquier otra medida de inspección o control que pudiera afectar a derechos fundamentales o libertades públicas”*. Sin embargo, se aprecia cierta contradicción entre ambas normas, por cuanto mientras que en el art. 13.1 Ley 23/2015, se afirma que es necesario el consentimiento

---

<sup>743</sup> “1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia. 2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás”.

<sup>744</sup> GARCÍA VIÑA, J.: “Cómo...”, *ob. cit.*, pág. 71, refleja el caso de Alemania, que frente a la presencia de esta opacidad planteó la necesidad de que la administración pudiera entrar en los domicilios particulares para poder controlar estas situaciones, a lo que el Tribunal Constitucional se negó.

del titular familiar, y en su defecto, la autorización judicial, en cambio el art. 76.5 LJS habilita a solicitar dicha autorización judicial por la Inspección, incluso en el caso de presumirse riesgo de tal oposición. Sin embargo, entiendo que tal previsión, necesitará de una aplicación proporcional, relacionada con la naturaleza o gravedad de los hechos que motiven la solicitud en el procedimiento administrativo del que se conozca. Por lo demás, debe recordarse que el art. 18 CE dispone la inviolabilidad del domicilio, y el necesario consentimiento del titular del hogar o la autorización judicial, salvo en caso de flagrante delito.

Como se ha analizado, la actuación de la Inspección puede ser desarrollada en cuanto respete el marco de actuación legal previsto, no deja de ser cierto, que, en la práctica supone que pueda ser una vía de control de la legalidad vigente más limitada que en otros sectores<sup>745</sup>. A este respecto, debe añadirse que, tampoco pueden desconocerse la existen en este ámbito factores que adicionan cierta dificultad a la actuación inspectora y que más bien propio de la especial naturaleza de esta relación, y que puede observarse afectan a la problemática del trabajo doméstico a nivel mundial<sup>746</sup>:

1) La falta de denuncias en dicho ámbito, pues es excepcional que existan quejas presentadas a la autoridad laboral. A pesar de que no se trata de una vía restringida a estos trabajadores, la propia naturaleza de la relación incide en tal sentido. Por cuanto además, la relación tan personal e íntima entre empleado y trabajador dificulta en la práctica que estos formulen denuncias ante la autoridad administrativa o interpongan denuncia en reclamación de sus derechos<sup>747</sup>. Puede además existir una mayor reticencia en el caso de los trabajadores inmigrantes en situación irregular.

---

<sup>745</sup> Así por ejemplo BÉJAR SÁNCHEZ, C.: "Trabajadores...", *ob. cit.*, pág. 33 "La Inspección de trabajo puede encontrarse con obstáculos funcionales...". VELA DÍAZ, R.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 88, podemos afirmar por tanto que para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social supone una importante dificultad y un auténtico reto velar por el cumplimiento de la normativa vigente. SALA FRANCO, T.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 8 "La operatividad de esta vía de control será presumiblemente limitada". Este es un elemento que también se refleja a nivel internacional según el Primer Informe de la OIT, de 1970 que señala en la práctica la acción está restringida por las limitaciones jurídicas del derecho de ingreso a los hogares privados y por las muy tangibles dificultades administrativas que plantea la supervisión de la multitud de hogares privados.

<sup>746</sup> OIT: "Labour inspection and the domestic work sector". Regional knowledge-sharing forum Lisbon, 11-12 October 2012, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>747</sup> SALA FRANCO, T.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 8 "De otra parte, la operatividad de esta vía de control, dadas las características de la relación, será presumiblemente limitada, por cuanto si existe recelo en la

2) El hecho de que la actividad se desarrolle en un hogar familiar, introduce cierta complejidad en la actuación de la inspección. En este sentido, debe observarse la existencia de tantos centros de trabajo a inspeccionar como hogares, que normalmente sólo albergarán a un trabajador, y ello, implica una multiplicación de la actuación inspectora<sup>748</sup>. Se ha indicado además, la posible reticencia en la actuación en un ámbito como el presente.

Si bien su aplicación no se excluye en esta relación laboral especial la Ley de Infracciones y Sanciones, el elevado coste de algunas de las sanciones previstas, y la falta de carácter empresarial del empleador ha llevado a cuestionar su aplicación en este ámbito<sup>749</sup>. En todo caso, se señala su posible moderación vía art. 39 LISOS, tomando como situación atenuante el carácter no empresarial del empleador. Por otra parte, la LISOS plantearía problemas de aplicación en relación a su capítulo sobre seguridad y salud, debido al principio de legalidad y tipicidad del ordenamiento sancionador.

También el Convenio 189 establece ciertas disposiciones en la materia en su art. 17. En este caso, señala que todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos. Que todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales

---

*empresa para denunciar eventuales infracciones, este recelo estará más acentuado aún en el marco del hogar familiar”.*

<sup>748</sup> Este es un elemento que también se refleja a nivel internacional según el Primer Informe de la OIT, de 1970 que señala en la práctica la acción está restringida por las limitaciones jurídicas del derecho de ingreso a los hogares privados y por las muy tangibles dificultades administrativas que plantea la supervisión de la multitud de hogares privados.

<sup>749</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 170 afirma que “*Se ha defendido, en este punto, la inaplicabilidad de la LISOS en un supuesto que, como el que nos ocupa no se obtiene beneficio económico alguno y en el que, por tanto, el coste de las sanciones puede resultar proporcionalmente más oneroso que en el resto de casos*”. ROMERAL FERNÁNDEZ, J.: “El impacto...”, *ob. cit.*, QUESADA SEGURA, R.: “La dignificación...”, *ob. cit.*, pág. 36 señala como “*si bien es admisible la aplicabilidad de la norma sancionadora en el ámbito del empleo doméstico, la fórmula de su aplicación necesitará de matizaciones complementarias en relación con la naturaleza de este contrato*”. También en su obra QUESADA SEGURA, R.: “Aspectos laborales...”, *ob. cit.*, pág. 41 señala como el art. 37 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social considera falta muy grave contratar sin permiso de trabajo, la pregunta es si en este caso esta sanción afecta o no de igual forma al titular del hogar familiar por no tener el carácter de empresario. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.: “La relación...”, *ob. cit.*, pág. 168 “*Aunque la LISOS resulte aplicable a esta actividad, debe tenerse en cuenta la naturaleza de dicha prestación laboral con el propósito de graduar las sanciones. De manera que en numerosos aspectos las medidas que recoge este texto normativo no podrán llevarse a cabo o deberán ser matizadas*”.



del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional. Y que en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad. La Recomendación 201 añade en su art. 18 b) establecer un “*sistema de inspección suficiente y apropiado*”, en conformidad con lo dispuesto en el art. 17 del Convenio, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, entiendo que para que el sistema de Inspección en este ámbito resulta suficiente y apropiado deben intensificarse algunas medidas:

- El papel que puede jugar la inspección en esta relación laboral, no se debe limitar al simple control del cumplimiento de la legalidad, sino también, a funciones de asesoramiento. Proporcionar información y asesoría técnica para garantizar el cumplimiento al tiempo que promueven la adopción de medidas preventivas.
- Fomentar la cooperación eficaz de los servicios de inspección y otros servicios del gobierno con las instituciones de carácter público o privado.
- También el papel de la inspección puede dirigirse a evaluar las actividades de las agencias de colocación en el sector de las empleadas de hogar<sup>750</sup>.
- Debería protegerse con mayores facultades de control externo y de ahí la necesidad de exigir obligaciones formales. El reforzamiento de los controles externos es una vía posible. Así se señala el refuerzo de los mecanismos de comprobación del cumplimiento normativo por parte de la inspección u órganos administrativos, sin necesidad de personarse en el domicilio, como es la presentación y comprobación de documentos<sup>751</sup>.

Respecto a la jurisdicción competente, señala el art. 13 que será el orden social. Este parece en la actualidad un tema superado, sin embargo, cabe recordar que la inclusión

---

<sup>750</sup> En este sentido la 162/000562 Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV), relativa a la regulación legal del servicio doméstico (BOCG Congreso de los diputados de 21.09.2010 Núm. 446) que señala “*Que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social elabore planes específicos de investigación de la actividad de agencias de colocación en el sector de las empleadas de hogar*”.

<sup>751</sup> ROMERAL FERNÁNDEZ, J.: “El impacto...”, *ob. cit.*, pág. 26, señala “*En el caso de la prevención de riesgos, hay muchos aspectos que son verificables sin necesidad de personarse en el lugar de trabajo, como es la información a los trabajadores de sus condiciones laborales, la puesta a disposición de los equipos de protección individual o la realización de reconocimientos médicos*”.

en el ámbito competencial de la jurisdicción social no se produce hasta la promulgación del RD 1424/1985, pese a su reconocimiento como relación laboral especial en 1976<sup>752</sup>. Siendo el mismo orden social quien, por otro lado, conocerá ahora de las solicitudes de autorización judicial para la entrada en el domicilio en virtud del art. 76.5 de la Ley 36/2011, pues anteriormente era concedor el orden administrativo.

Por otro lado, los procedimientos para la resolución de controversias se deben adaptar a la naturaleza específica de la relación de empleo doméstico<sup>753</sup>. Por una parte, ello pudiera adaptarse a un intento de evitar la litigiosidad como en el caso operado respecto de las vacaciones, pues corresponde a cada una de las partes la elección de un periodo. Algún sector doctrinal, con carácter previo a la regulación del colectivo, si bien apuntaba la no actuación de la jurisdicción social dada la dificultad de mantener su pureza en esta relación especial, ahondaba en la conveniencia de pensar en algún medio para la solución de los casos de manifiesta infracción de las normas tutelares que puedan dictarse con carácter obligatorio para la regulación de esta relación<sup>754</sup>. Por otra parte, pudiera ser conveniente revisar la necesaria especialidad en los procedimientos sustanciados en el marco de esta relación laboral especial. Así, en el caso de Argentina, se ha previsto la creación de un “*Tribunal de Trabajo para el personal de casas particulares*” y se establecen al efecto algunas especialidades procedimentales (Ley 26.844).

---

<sup>752</sup> STS de 1 de julio de 1987 y STS de 30 de septiembre de 1987.

<sup>753</sup> OIT: “Nota de Información 1. Remuneración...”, *ob. cit.*, pág. 10.

<sup>754</sup> HERNÁNIZ MARQUEZ, M.: “Aportación...”, *ob. cit.*, pág. 41.

## CAPÍTULO IV. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

Mediante la DA 39ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se procedió a la integración de los empleados de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, creando un nuevo sistema especial. El proceso de integración, inició sus efectos el 1 de enero de 2012, y su implantación progresiva, se entenderá finalizada el 31 de diciembre de 2018. Se estableció así un largo periodo transitorio de seis años, en el que, de forma paulatina, se procederá a lo que debería ser la plena equiparación entre los trabajadores integrados en el Sistema Especial de Empleados de Hogar y los trabajadores comprendidos en el Régimen General. Para ello, y durante los primeros seis meses, se estableció un periodo de regularización para que, aquellos empleados y empleadores procedentes del régimen especial, pasaran a incorporarse al nuevo sistema especial, que en la actualidad se encuentra concluido<sup>755</sup>. Con ello se puso fin a la existencia de un sistema singular de aseguramiento, el Régimen Especial de Seguridad Social del Servicio del Hogar Familiar, regulado por el D 2346/1969, de 25 de septiembre, que había venido perviviendo durante más de cuarenta años.

Las previsiones referidas al Sistema Especial para Empleados de Hogar, se encuentran en la actualidad contenidas en los arts. 250 y 251 del TRLGSS, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que a su vez, ha derogado la DA 39ª Ley 27/2011 (DDU ap. 22). Asimismo, en su DA 24ª el TRLGSS establece la aplicación de los beneficios en la cotización del sistema especial, y en su DT 16ª se regulan las reglas en cuanto al cálculo de las bases y tipos de cotización hasta el año

---

<sup>755</sup> Se trataba de un periodo de seis meses naturales que se inició el 1 de enero de 2012 y finalizó el 1 de julio de 2012. En relación a este proceso de tránsito FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “Aspectos prácticos de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012”, Diario La Ley, núm. 7745, 28 de noviembre de 2011, en donde señala al respecto que: *“Por lo demás, en cuanto al procedimiento de integración ideado, con todo lo que supone la obligación de la comunicación y su posible incumplimiento por parte del empleador y del empleado de hogar procedentes del REEH, de que se integraran en el Sistema Especial para empleados de hogar podría haberse realizado de forma menos complicada, incluso llevado a cabo por la propia Tesorería General de la Seguridad Social la integración de oficio a la vista de la situación de empleadores y empleados de hogar que consta en su base de datos, y comunicando a los interesados la fecha de efectos de la integración que previamente hubiera anunciado con carácter general”*. Vid. también FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “Formas de acceso al Sistema Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 99, 2012 o MARIN CORREA, J. M.: “Empleados de hogar: cotización en el nuevo sistema de Seguridad Social Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por Cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para el ejercicio 2012 BOE de 7 de febrero de 2012”, Actualidad Laboral, núm. 11, 2012.

2018. Conforme a lo dispuesto en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, la Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, ha desarrollado las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional<sup>756</sup>, conteniendo su art. 14 aquéllas referidas al Sistema Especial para Empleados de Hogar.

De forma similar a lo acaecido en relación al marco de regulación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, la protección de los trabajadores domésticos en el ámbito de la Seguridad Social, se había venido articulando hasta su actual integración en el Régimen General, mediante un mecanismo especial, un régimen especial. Los criterios que justificarían la existencia de diferentes Regímenes especiales se recogían en el momento de su creación en la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social. Los Regímenes Especiales, se establecerían en *“aquellas actividades profesionales en que por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar, o por la índole de sus procesos productivos se hiciera preciso, para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social”*. Se trata de un criterio, que se ha mantenido por las posteriores Leyes de Seguridad Social. El D 2346/1969 al regular el régimen especial expresaba en su Exposición de Motivos que su creación atendía al mandato de desarrollo de la Ley de Bases de Seguridad Social, pero no dejaba entrever los concretos motivos por los que se entendió necesario su establecimiento. La doctrina coincide mayoritariamente en considerar que su inicial articulación como un régimen especial, respondió a su naturaleza civil, y a una motivación de técnica jurídica, por cuanto en el momento de su creación los empleados del hogar familiar se encontraban excluidos de la esfera de protección del Derecho del Trabajo por la Ley del Contrato de Trabajo de 1944. Ello por cuanto, *“se advierte, al observar los diferentes Regímenes Especiales, que aquellos que no tenían la calidad jurídica de trabajadores dependientes no eran integrados en el régimen básico o modélico de la Seguridad Social, esto es, el Régimen General”*<sup>757</sup>.

---

<sup>756</sup> «BOE» Núm. 26, de 30 de enero.

<sup>757</sup> MONTOYA MELGAR, A.: “La fragmentación de la Seguridad Social y sus razones”, Revista de Política Social, núm. 98, 1973, pág. 8. En el mismo sentido QUESADA SEGURA, R.: “De nuevo sobre el Sistema Especial de la Seguridad Social de Personas Empleadas de Hogar. Puntos críticos”, Revista de Derecho de la Seguridad Social, núm. 3, 2015, pág. 59.

Las peculiaridades en cuanto al lugar donde es desarrollada esta actividad, el ámbito familiar, también vendrían a justificar que la protección de los trabajadores domésticos se articulase a través de un régimen especial. De manera que dichas notas sirvieron para justificar una regulación especial, estableciendo una acción protectora de menor intensidad, y la necesidad de atenuar las obligaciones que, con carácter general, rigen para ambos contratantes. Tradicionalmente se venía considerando que, ni el titular del hogar familiar era propiamente empresario, ni el servidor doméstico (precisamente por el tipo de actividad al que se dedica) viene disponiendo de las mismas oportunidades de colocación ni de estabilidad en los ingresos que sí poseen otros trabajadores por cuenta ajena; lo que determina que, ni unos ni otros, presenten la misma fuerza económica que caracteriza los empresarios y trabajadores que cotizan al Régimen General de la Seguridad Social<sup>758</sup>. Se trata de un hecho al que se une las notables peculiaridades que presenta la actividad material que constituye su referente (lugar de prestación coincidente con el domicilio familiar, relación de confianza estrecha entre las partes, peculiaridades en las condiciones de trabajo)<sup>759</sup>. Por ello, el criterio económico y la dificultad de control tuvieron su incidencia a la hora de ordenar el marco regulador del régimen especial.

Con su integración en el Régimen General mediante un sistema especial, se ha venido a mantener, en cierta manera, la pervivencia de peculiaridades propias derivadas del carácter atípico de esta prestación de servicios. Los sistemas especiales, según señala el art. 11 TRLGSS *“podrán establecerse exclusivamente en alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación”*. Con ello, se permite crear una cierta parcelación interna dentro del Régimen General, de modo que los actos de encuadramiento y cotización puedan ajustarse a cada sujeto de manera más eficiente. En atención a las particularidades en el ejercicio de la actividad puede resultar conveniente, e incluso necesario, prever diferencias que faciliten la gestión. Sin embargo, y como más adelante se expondrá, los parámetros a los que debiera haber quedado referido el sistema especial resultan

---

<sup>758</sup> SELMA PENALVA, A.: “Novedades...”, *ob. cit.*, pág. 2.

<sup>759</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: “Sobre la...”, *ob. cit.*, pág. 330.

sobrepasados en cuanto a su cometido, cuando se observa el marco de regulación diseñado por el Sistema Especial<sup>760</sup>.

El proceso de integración de los trabajadores domésticos en el Régimen General no es fortuito, obedece al cumplimiento de las bases estratégicas de reordenación del sistema de la Seguridad Social. Han sido numerosos los instrumentos que venían a apuntar la necesaria homogeneización del sistema desde hacía años. De hecho, tuvo sus comienzos con la Ley 26/1985, de 31 de julio, de Medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la Acción Protectora de la Seguridad Social (DA 2ª), desarrollada por el RD 2621/1986, de 24 de diciembre y a la que, con posterioridad, haría referencia el Pacto de Toledo. Efectivamente, el denominado Pacto de Toledo<sup>761</sup>, establecía la necesaria continuación en el proceso de reducción de manera gradual del número de los regímenes existentes, logrando la plena homogeneización del sistema público de pensiones, de manera que a medio o a largo plazo todos los trabajadores y empleados queden encuadrados o bien en el régimen de trabajadores por cuenta ajena, o bien en el de trabajadores por cuenta propia (Recomendación Cuarta). En la misma línea, el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social de 13 de julio de 2006, firmado por el Gobierno e interlocutores sociales, recogía entre las reformas propuestas el establecimiento de medidas de aplicación paulatina, que permitieran la convergencia de tipos de cotización entre ambos regímenes, en la perspectiva de que el Régimen Especial de Empleados de Hogar confluyera en el Régimen General cuando la identidad de tipos de cotización fuera plena<sup>762</sup>. De otro lado, en el Acuerdo Social y Económico

---

<sup>760</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: "El nuevo...", *ob. cit.*, pág. 8 "En realidad no se ha procedido a sustituir el Régimen Especial, sino a modificar el régimen jurídico y variar su ubicación formal dentro de la estructura del Sistema...La pretensión de simplificar y racionalizar la estructura del sistema no se satisface con la mera supresión de regímenes especiales, sino que requiere de la homogenización de la acción protectora. En el mismo sentido se apunta la desnaturalización de la noción de "sistema especial" por VICENTE PALACIO, A.: "La simplificación de la estructura del sistema de Seguridad Social. El final diferido de un extenuante maratón todavía inacaba", *Economía Española y Protección Social*, IV, 2012, pág. 130.

<sup>761</sup> «BOE» Núm. 134, de 12 de abril. Aprobación por el pleno del Congreso de los Diputados del Texto aprobado por la comisión de presupuestos en relación con el informe de la ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse.

<sup>762</sup> En este sentido se establece en su apartado V, punto 4 que "También y con el objetivo de convergencia de prestaciones con el Régimen General (especialmente, en la cobertura de contingencias profesionales y de la fecha de inicio del percibo de la prestación de incapacidad temporal) se analizará el establecimiento de medidas de aplicación paulatina que permitan la convergencia de tipos de cotización entre ambos regímenes, en el horizonte de que el Régimen Especial de Empleados de Hogar confluya en el Régimen General cuando la identidad de tipos de cotización sea plena. En paralelo, se establecerán

para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, suscrito el 2 de febrero de 2011, se aludía a la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social (Cap. II. 5º. 11º).

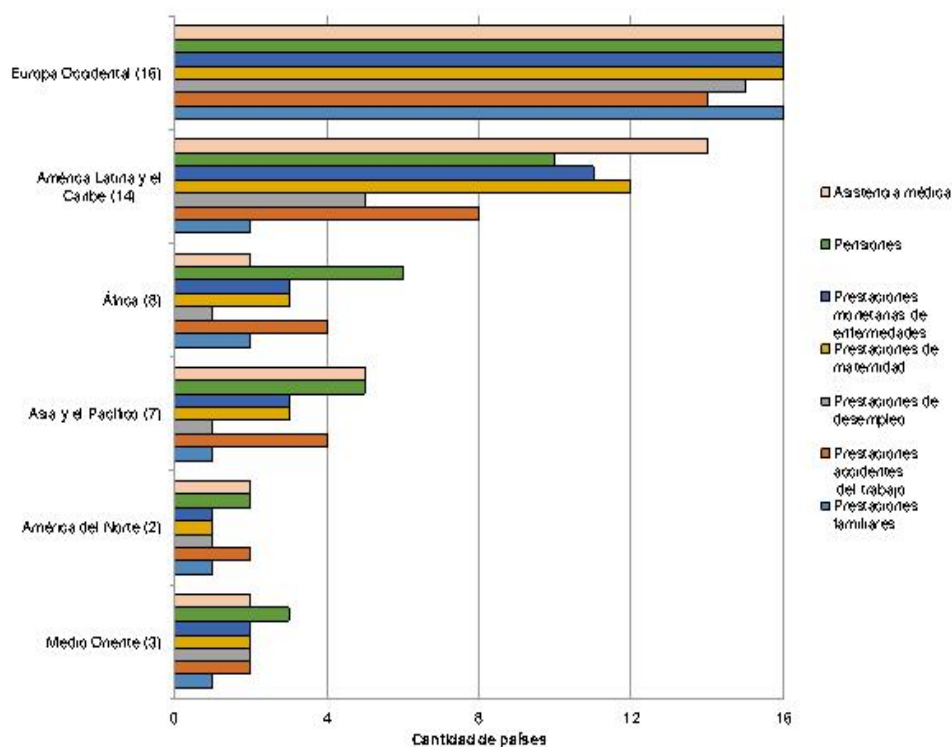
Por su parte, cabe señalar que el Convenio 189 de la OIT hace hincapié en la regulación de la protección social de los trabajadores domésticos. Los diversos estudios realizados por la OIT destacan que al igual que ocurre en el marco de regulación de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, en materia de protección social, el nivel de protección ofrecida a estos trabajadores domésticos por los diversos Estados es menor a la prevista para los trabajadores ordinarios, como se observa en el siguiente gráfico<sup>763</sup>.

---

*bonificaciones y cursos de formación que permitan la incorporación al Régimen General del trabajo de cuidados realizados en el hogar. Por último, se adoptarán las medidas oportunas respecto de los trabajadores discontinuos (“por horas”) en orden a asegurar el mantenimiento, en tanto se realice la actividad, del alta y de la cotización, así como de un nivel adecuado de protección”.*

<sup>763</sup> Grafico incluido en el estudio de la OIT: “Protección social del trabajador doméstico. Tendencias y estadísticas”, OIT, 16 de marzo de 2016, pág. 35.

Gráfico 6. Número de países con cobertura legal de seguridad social para el trabajo doméstico, según contingencia cubierta y región



Fuente: Departamento de Protección Social de la OIT, Base de datos de trabajo doméstico.

Como se puede observar, los países de Europa Occidental ofrecen una mayor cobertura, alcanzando así a la asistencia médica, pensiones por enfermedad, prestaciones familiares y por maternidad; no obstante, también es posible advertir la falta de cobertura, por parte de algunos Estados, de determinadas prestaciones, como son las que tienen su origen en un accidente de trabajo o en desempleo.

En todo caso, el art 14 del Convenio dispone la necesidad de que los Estados adopten medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de unas condiciones “no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad”.

Se trata de una premisa que no imposibilita el establecimiento por los Estados de un régimen de protección específica para los trabajadores de esta actividad profesional, y por lo tanto, ello no vendría a contradecir los dictados del Convenio<sup>764</sup>. Es más, para la

<sup>764</sup> OIT: “Protección social...”, *ob. cit.*, pág. 8.



efectiva protección en esta materia, la Recomendación 201 en su art. 20 señala que los Estados “*deberían considerar, en conformidad con la legislación nacional, medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo, mediante un sistema de pago simplificado*”. Si bien, el condicionante impuesto por el art. 14 del Convenio reside en que el régimen de protección diseñado para los trabajadores domésticos, no debe contener un tratamiento *in peius* respecto al régimen común<sup>765</sup>. El Convenio refiere al principio “*no menos favorable*”, con el fin de autorizar un trato que, si bien no necesita ser absolutamente idéntico, debe ser equivalente en sus efectos al que disfrutaban los nacionales, de ahí la necesidad de tomar “*debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico*”<sup>766</sup>.

Por su parte, no cabe olvidar que, las medidas relativas a la protección social de estos trabajadores podrán, según dispone el art. 14.2 del Convenio, “*aplicarse progresivamente*”. Ello, permite entender que cabría su extensión gradual a fin de equipararla con la de otros trabajadores, siempre que la tendencia fuera hacia la protección equivalente completa siendo posible que se inicien con el establecimiento de unas ramas, zonas geográficas o para una categoría concreta de trabajadores domésticos y que luego, se extienda para abarcar todo el conjunto de ramas de la Seguridad Social y a todo el sector de trabajo doméstico<sup>767</sup>.

En este punto, la falta de una equiparación en cuanto a la acción protectora en materia de Seguridad Social dispensada por el Sistema Especial para Empleados de Hogar, respecto del nivel de protección reconocido a las restantes categorías de trabajadores, a mi juicio, refleja la existencia de una especial desconexión entre el Convenio 189 y nuestra normativa interna. Como más adelante se analizará, el Sistema Especial no incluye la protección por desempleo, ni formación o la referida al Fondo de Garantía Salarial, conceptos por los que, por consiguiente, no se cotiza. Por tanto, no se dispensa un igual grado de protección de los trabajadores, muy especialmente en

---

<sup>765</sup> QUESADA SEGURA, R.: “De nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 62.

<sup>766</sup> OIT: “Protección social...”, *ob. cit.*, pág. 8. Señala que en este sentido cada Estado tiene cierta flexibilidad, de acuerdo con sus circunstancias nacionales, en cuanto a la manera de ofrecer esa protección a las trabajadoras domésticas, siempre que esa protección sea equivalente a la que disfrutaban los trabajadores en general y que exista una progresión hacia una protección equivalente completa.

<sup>767</sup> OIT: “Protección social...”, *ob. cit.*, pág. 8.

relación a la ausencia de la protección por desempleo. Y por este motivo, el Gobierno, también ha venido a reconocer la existencia en este punto de un impedimento a su ratificación<sup>768</sup>. Pero, en tanto en cuanto el Convenio no exige un inmediato cumplimiento de las medidas relativas a la protección social de los trabajadores domésticos, no debe concluirse que exista un impedimento real a su ratificación. Considero que, a pesar de la existencia de una separación en el nivel de protección exigido por ambas normas, sería posible la ratificación del Convenio 189. Si bien, ello generaría un compromiso para nuestro Estado en relación con la necesaria progresión en la equiparación de tales derechos.

## **1. LOS DIFERENTES SISTEMAS DE ASEGURAMIENTO**

Tras algunos iniciales intentos del legislador de dotar de una protección a estos trabajadores que vinieron a resultar inaplicables<sup>769</sup>, la misma se iniciaría a través de la creación de un seguro obligatorio, articulado por el Montepío del Servicio Doméstico. Posteriormente, la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social establecería la creación del régimen especial, y en desarrollo de tal previsión sería dictado el RD 2346/1969, de 25 de septiembre. Si bien, dicha regulación presentaba enormes diferencias en relación con el Régimen General. En la misma, se articulaba un sistema de cotización simplificado, y un diferente reparto de las obligaciones en materia de Seguridad Social, basada en la diferente categorización de los trabajadores del hogar familiar. Como se ha apuntado, dichos trabajadores, quedaron integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, a través de un sistema especial tal como dispuso la Ley 27/2011.

El análisis que a continuación será desarrollado, pretende resaltar diversas particularidades de los diferentes sistemas de aseguramiento que han sido aplicados a

---

<sup>768</sup> En la respuesta del Gobierno a la pregunta escrita de Montserrat Rodríguez, María Virtudes, «BOCG» Núm. D-518, de 18 de septiembre de 2014, pág. 213.

<sup>769</sup> Así, durante la época de la República, el Decreto de 31 de octubre de 1937, establecía la obligatoriedad del dueño de la casa de asegurar a sus servidores domésticos contra dichos riesgos y establecía un seguro obligatorio, cuyo cálculo de prima se fijaría por categorías de trabajadores según su remuneración. Durante la etapa del Franquismo, también la Ley de 19 de julio de 1944 procede a extender al personal doméstico de los beneficios de los subsidios y seguros sociales que disfrutaban los demás trabajadores, a pesar de no encontrarse incluidos en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, sistema de aseguramiento que nunca llegó a aplicarse, quedando como un mero proyecto, y no será hasta que fuera dictado el Decreto de 17 de marzo de 1959, con la creación del Montepío del Servicio Doméstico, cuando no puede hablarse con rigor de la existencia de un sistema de protección para estos trabajadores.

los trabajadores domésticos. Será abordado el campo de aplicación del mismo y, en particular, se ha pretendido poner en conexión el régimen especial y el actual sistema especial, analizando, de forma separada, dos de las cuestiones que, a mi juicio, centran los puntos donde es posible considerar la existencia de ciertas dificultades a la hora de diseñar el marco de protección de estos trabajadores, debido a la especial naturaleza de la prestación. En particular, se realiza una comparativa entre ambos mecanismos de aseguramiento en referencia a la cuestión del sistema de reparto de las obligaciones de los sujetos de la relación laboral y, el diseño de los diferentes sistemas de cotización. Al comparar ambas regulaciones en torno a tales cuestiones, se evidenciará como el proceso de integración partía de dos ideas centrales como son la eliminación de la fragmentación en torno a los sujetos obligados, y por otra parte, la cotización por salario real desde la primera hora trabajada. En referencia a las mismas, como se pondrá de relieve, las iniciales pretensiones del legislador reflejadas por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, han quedado algo diluidas en la primera reforma operada tras la integración, llevada a cabo por el RDL 29/2012, de 28 de diciembre. Por un lado, mediante la reintroducción de una excepción en referencia a aquellos trabajadores de menos de 60 horas, permitiendo en estos casos la posibilidad de que mediante pacto sea el trabajador quien asuma las obligaciones propias en materia de Seguridad Social, y por otro, mediante la modificación de las bases de cotización, y la importante reducción de sus tramos que se aleja de una efectiva cotización por el salario real.

### **1.1. CAMPO DE APLICACIÓN**

El campo de aplicación de las normas que han afectado a este colectivo no ha sido uniforme, como se observa en la evolución normativa. En el sistema de aseguramiento articulado por el Montepío del Servicio Doméstico se condicionaba únicamente a determinados colectivos. Su ámbito subjetivo distaba mucho de una protección generalizada a todo trabajador doméstico, y excluía del concepto de socio beneficiario a los empleados domésticos en varios domicilios, un supuesto introducido con posterioridad por la Orden de 3 de mayo de 1962<sup>770</sup>, referida a las “*asistentas por horas*”.

---

<sup>770</sup> «BOE» Núm. 114, de 12 de mayo. Corrección de erratas de la Orden de 3 de mayo de 1962 por la que se establece un régimen de afiliación inicial al Montepío Nacional del Servicio Doméstico. «BOE» Núm. 116, de 15 de mayo.

En el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de hogar, se establecía por el D 2346/1969 el ámbito de la aplicación de la norma, que si bien englobaba en gran medida el ámbito subjetivo de la relación laboral especial, se dieron algunas discrepancias entre ambas regulaciones, que hicieron demandar una mayor coordinación entre ambos órdenes<sup>771</sup>. En ejemplificativo de esta problemática, el tratamiento de los grupos de convivencia, que no era específicamente reconocido en el RD 1424/1985, de 1 de agosto, pero sí incluido en el ámbito de aplicación del régimen especial (art. 1 Decreto 2356/1969), aunque dicha cuestión sería homogeneizada con la promulgación del RD 1620/2011. En el supuesto de los conductores de un vehículo particular, se encuentran incluidos en el campo de aplicación de la relación laboral especial, cuando su actividad es desarrollada formando parte del conjunto de tareas domésticas, pero quedaban excluidos del régimen especial por el art. 97.2.b) LGSS de 1994 e integrados en todo caso en el Régimen General. En este caso, el diferente trato, se encontraría justificado en su momento en la existencia de un mayor riesgo profesional en la actividad y en la falta de cobertura por el régimen especial de los riesgos profesionales<sup>772</sup>. Se trata de un hecho que llevaba a cuestionar la pervivencia de su exclusión del régimen especial, una vez que su cobertura fue ampliada a los sujetos del campo de aplicación del régimen especial<sup>773</sup>. Por último, la exclusión entre parientes dio lugar a diversas resoluciones que venían a abordar su equiparación en relación a la

---

<sup>771</sup> “Es necesaria la coordinación entre ambas regulaciones, ya que en la actualidad la definición de algunos conceptos jurídicos en el Decreto de 1969 y en el Real Decreto de 1985 no son iguales y llegan, incluso, a divergencias muy relevantes”, GARCÍA VIÑA, J.: “Cómo ...”, *ob. cit.*, pág. 70.

<sup>772</sup> QUESADA SEGURA, R.: “De nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 66. En el mismo sentido RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 440 “Así, pues pese a que los empleados al servicio del hogar familiar quedaban incurso dentro del Régimen Especial de Empleados de Hogar, no ocurriría lo mismo con los conductores de vehículos citados, y ello, fundamentalmente, debido a que su incorporación en dicho Régimen provocaba la problemática de su cobertura en relación con las contingencias profesionales no cubiertas por el mencionado Régimen Especial de Empleados de Hogar y por ese motivo, en el momento de aprobarse la actual LGSS de 1994, siguieron encuadrados dentro del Régimen General (art. 97.2b)”.

<sup>773</sup> QUESADA SEGURA, R.: “De nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 66 “Ahora, no obstante, la incorporación al Régimen General, y el reconocimiento del accidente de trabajo y la enfermedad profesional a los trabajadores/as del hogar familiar, pone en cuestión el mantenimiento de esta regla, si bien, en definitiva a quien favorece es al empleado- y en este caso, generalmente, varón”. RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 440 “La cuestión que podría suscitarse, tras la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, sería si en relación con los conductores de vehículos al servicio de particulares, cuando prestan sus servicios formando parte de las tareas domésticas, se le debería aplicar el sistema especial previsto para los empleados de hogar, habida cuenta, de que, se ha extendido la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en la Relación Laboral de carácter especial de Empleados de hogar”.

exclusión prevista con carácter general en relación a similar supuesto<sup>774</sup>. Además, en el caso de los familiares había que añadir un supuesto específico en el art. 3.2 del D 2346/1969, referido a la no exclusión de los familiares del sexo femenino de sacerdotes célibes que convivan con ellos, y que reúnan las demás condiciones exigidas, siempre que no tuvieran ningún empleado de hogar a su servicio. Se trata de un supuesto que, en cambio, se omitía en el campo de aplicación de la relación laboral especial, y que ha pervivido hasta la integración, a pesar de ser de muy dudoso fundamento en la actualidad<sup>775</sup>.

La DA 39ª de la Ley 27/2011, se limitó a establecer la integración de los sujetos procedentes del extinto régimen especial en el nuevo sistema especial<sup>776</sup>, pero debido a

---

<sup>774</sup> En concreto, el Tribunal Constitucional en su Sentencia 79/1991, de 15 de abril de 1991 argumentaba que: “resulta fácil sostener que el art. 3.1 a) del Decreto 2346/1969 no puede interpretarse aisladamente y en su mera literalidad, soslayando lo establecido en el art. 7.2 de la Ley General de la Seguridad Social, pues si así se hiciera se incurriría de lleno en los reproches que se han descrito. Por el contrario, el respeto al sistema de fuentes y a los principios que rigen las relaciones entre la ley y el reglamento obligan a interpretar el precepto reglamentario a la luz de lo dispuesto en el precepto legal, sin que sea admisible una interpretación y aplicación del primero que violente y contraría lo establecido en el último. Y si, como se ha visto, la redacción originaria del art. 7.2 de la Ley General de la Seguridad Social permitía al pariente de tercer grado del empleador que conviviera con el mismo y estuviera a su cargo probar su condición de verdadero trabajador asalariado, no cabe interpretar y aplicar el art. 3.1 a) del Decreto 2346/1969 como si en ningún caso dicho pariente de tercer grado pudiera estar incluido en el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, aun cuando no conviva con el titular del hogar familiar ni esté a su cargo, y sin que se le permita probar que reúne verdaderamente la condición de trabajador asalariado; prueba que, por lo demás, tampoco resulta negada por el tenor del precepto reglamentario, pues éste se limita a silenciar su posibilidad, lo que es distinto a excluirla expresamente, como si hacía, por ejemplo, la redacción originaria del art. 7.2 de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el cónyuge y los hijos sometidos a la patria potestad del empleado”. *Vid.* en este sentido, GARCÍA NINET, J. I.: “La regulación del trabajo familiar y su incidencia en el ámbito de la Seguridad Social con referencia al Régimen Especial de Empleados de Hogar (en torno a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de abril de 1991)”. *Tribuna Social*, núm. 6, 1991, *ob. cit.* PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “Sobre el derecho de los empleados del hogar familiar a la no discriminación por razón de parentesco en la afiliación al sistema de seguridad social (Comentarios a las Sentencias del Tribunal Constitucional, Sala 2ª, 79/91, de 15 de abril y 92/91, de 6 de mayo, BOE de 29 de mayo)”, *Revista española de derecho del trabajo*, núm. 53, 1992.

<sup>775</sup> MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo...”, *ob. cit.*, pág. 81, señala como la exigencia de que el familiar sea de sexo femenino choca frontalmente con el principio de igualdad de trato por lo que ha de reputarse nula, y extender la inclusión a ambos sexos. Por otra parte, y a tenor de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio de libertad religiosa debería ampliarse a otros cultos. En sentido contrario SENDIN BLÁSQUEZ, A.: *El Régimen Especial de la Seguridad Social de empleados de Hogar: cuestiones sobre su integración en el Régimen General de la misma*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2006, pág. 92 entendía que dicha cuestión no infringía ni el art. 14, ni el art. 16 por cuanto la norma en ningún momento hace referencia solamente a sacerdotes católicos.

<sup>776</sup> En este sentido el apartado primero de la DA 39ª de la Ley 27/2011 dispone “Con efectos de 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar quedará integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un sistema especial para dichos trabajadores en los términos y con el alcance indicados en esta disposición y con las demás peculiaridades que se determinen reglamentariamente.

la falta de previsión de la norma en cuanto a su campo de aplicación, y la inexistencia de un desarrollo reglamentario, que no se produjo y hubiera sido conveniente<sup>777</sup>, se plantearon dudas en cuanto a la continuidad en la aplicación del campo subjetivo establecido en el RD 2346/1969<sup>778</sup>. En la actualidad, el art. 250 TRLGSS ha clarificado tal cuestión por cuanto señala que, quedarán comprendidos en este Sistema Especial para Empleados de Hogar los trabajadores sujetos a la relación laboral especial a que se refiere el artículo 2.1.b) del TRET, y por tanto, al campo de aplicación del RD 1620/2011. Sin embargo, pervive en la actualidad en el art. 136.2.j) del TRLGSS la inclusión de los conductores de vehículos de turismo al servicio de particular en el Régimen General, a pesar de que no parece existir una clara justificación en el mantenimiento de tal diferenciación.

## **1.2. EVOLUCIÓN DEL PAPEL DE LOS SUJETOS EN LOS DIFERENTES TIPOS DE ASEGURAMIENTO**

El papel a desempeñar por los sujetos de la relación laboral, empleador y trabajador, en cuanto al cumplimiento de las obligaciones propias en materia de Seguridad Social, es decir las obligaciones de afiliación, alta, baja o variación de datos y de cotización, ha contado con un tratamiento diferente en las normas que han abordado la protección social de estos trabajadores, y es una de las materias centrales en torno al tratamiento del colectivo, pues en esta cuestión radicaba una de las especialidades propias del anterior régimen especial.

---

<sup>777</sup> VELA DÍAZ, R.: "De la Ley 27/2011...", *ob. cit.*, pág. 150 "que se requiere una norma de desarrollo en la que se precise verdaderamente el modo de funcionamiento, derechos y deberes, obligaciones formales relativas a los actos de encuadramiento y a la cotización, prestaciones, etc. Un desarrollo que cubra las carencias actuales y aborde definitivamente aquellos aspectos más prácticos que precisen de mayor concreción para su aplicación, en vista a una convergencia plena". En el mismo sentido RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: "El nuevo..." *ob. cit.*, pág. 2 "...no se ha aprobado un desarrollo reglamentario ad hoc, ni una norma diseñada específicamente para este Sistema especial. Tampoco se ha derogado el entramado normativo del REEH, y todo ello conduce a lógicas incertidumbres sobre el concreto marco jurídico que rige el nuevo SEEH".

<sup>778</sup> MIÑARRO YANINI, M.: "La nueva... (II)", *ob. cit.*, pág. 78, afirmaba que "Existe una problemática traslación del campo de aplicación del régimen especial dado que la Ley 27/2011 remite al régimen especial y por tanto al campo de aplicación del RD 2346/1969 y obliga a reinterpretar. Lo deseable hubiera sido que el legislador hubiera establecido una clara remisión al RD 1620/2011 o hubiera procedido a redefinir el campo de aplicación".

### 1.2.1. La regulación precedente a su integración en el actual Sistema Especial

Si bien la Ley de 19 de julio de 1944, establecía la obligación de afiliación por el amo de casa y al pago por éste de la cuota en el Montepío del Servicio Doméstico, ya se introducían algunas diferencias en torno al reparto de las obligaciones de aseguramiento de estos trabajadores. En un primer momento, el Montepío excluye del concepto de socio beneficiario a los “*servidores domésticos que se alberguen fuera del domicilio del amo de casa y presten servicios de análoga naturaleza a otro u otros amos de casa*”. Ello suponía, la inaplicación de este aseguramiento a trabajadores externos que prestasen su actividad para varios amos de casa. El servidor era el obligado a solicitar la afiliación mediante solicitud avalada por el amo de casa. La obligación de pago de la cuota, mediante un sistema de cupones, venía a recaer en el empleador<sup>779</sup>. Con posterioridad, se vino a extender a las “*asistentas por horas*”, estableciendo en dicho caso que éstas “*satisfarán la totalidad de la cuota mensual del amo de casa y del servidor doméstico*”.

Con el sistema de aseguramiento previsto en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar se va a introducir una categorización en cuanto a las obligaciones que se va a distribuir entre las partes, diferenciando para ello dos categorías distintas de trabajadores. Por un lado, el trabajador en exclusiva o permanente, y por otro el trabajador parcial o discontinuo.

El diferente criterio de clasificación basado en la jornada realizada por el trabajador o en el hecho de que la prestación del servicio fuera realizada para más de un empleador, daría lugar a la aplicación de un régimen jurídico diferenciado. Así, los empleados en exclusiva o permanentes, eran aquéllos que prestaban sus servicios para un sólo cabeza de familia durante un tiempo igual o superior a 80 horas al mes. No obstante, aun cumpliéndose tal condición, la prestación de servicios para varios cabezas de familia suponía también la exclusión de esta categoría. La prestación de servicios en régimen exclusivo, en realidad, venía a suponer la verdadera consideración del trabajador por cuenta ajena en el sentido del Régimen General. Por su parte, los trabajadores con carácter parcial o discontinuo, eran aquellos que prestaban sus servicios para varios

---

<sup>779</sup> BORRAJO DACRUZ, E.: “La responsabilidad...”, *ob. cit.* Mayores dudas se suscitaban en cuanto a las posibles consecuencias en el incumplimiento de la obligación, en aquellos supuestos por el amo de casa, y las consecuencias para el trabajador.

empleadores, en cualquier caso, o para uno o varios empleadores durante un tiempo inferior a 80 horas al mes. En este supuesto, su tratamiento era semejante al trabajo autónomo en lo referente a los actos de encuadramiento, cotización y acción protectora<sup>780</sup>.

Por otro lado, se vino además a determinar la existencia de un umbral mínimo a los efectos de tramitar el alta del trabajador, aplicable a aquellos trabajadores cuya prestación de servicios fuera inferior a 72 horas al mes efectuadas, al menos, durante 12 días en cada mes<sup>781</sup>, lo que determinaba que quedasen exentos de cotizar, y por tanto fuera del sistema de aseguramiento. De hecho, cuando se observaba el perfil sociológico de los trabajadores domésticos, resultaba evidente que un importante número de trabajadores permanecía fuera de la cobertura y protección social, al margen de cualquier regularidad contractual, en una zona fronteriza a la irregularidad, pero con características subyacentes a priori a las trabajadoras en una irregularidad estricta<sup>782</sup>. Se

---

<sup>780</sup> Nótese como en las propias estadísticas de afiliación se diferencia por el Ministerio entre empleados de hogar por “cuenta ajena” y “por cuenta propia”. Dicha idea se recoge en las obras de DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: “La relación...”, *ob. cit.*, LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Los trabajadores...”, *ob. cit.*, pág. 63. VELA DÍAZ, R.: “De la Ley 27/2011...”, *ob. cit.*, pág. 129 que señala que “a efectos de facilitar la gestión al empleador, el Sistema de Seguridad Social situaba a la persona empleada de hogar a tiempo parcial en una posición similar a la de un trabajador autónomo en materia de actos de encuadramiento y cotización, al ser la misma quien debía cumplir las obligaciones” o TASCÓN LÓPEZ, R.: “Sobre la...”, *ob. cit.*, pág. 334 señala que la sistematización normativa permite diferenciar dos especies dentro del género empleado de hogar, uno por cuenta ajena y otro por cuenta propia.

<sup>781</sup> El art. 7.6 LGSS facultaba al Gobierno excluir del campo de aplicación del Régimen de la Seguridad Social correspondiente, a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pudiera considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida. Por su parte, el RD 84/96, de 26 de enero en su art. 49 establecía la previsión de un posible umbral mínimo a fijar por el Ministerio de Trabajo. Si bien, no se procedió a establecer dicho umbral mínimo, sino que se optó por entender aplicable la Resolución de la Dirección General de la Seguridad Social de 9 de septiembre de 1971 que consideraba excluidos los trabajos prestados por un tiempo inferior a 72 horas al mes y que no alcanzasen 12 días de trabajo mensuales; optando también por la vigencia de dicha resolución la Circular 2-045-1986 de 5 de noviembre de 1985 de la Dirección General de la Seguridad Social y en la Consulta 3-2001, de 5 de enero de 2001.

Si bien, cabe señalar como la jurisprudencia en relación a esta cuestión no resultaba unánime en torno a su aplicación. Así se entendía que todo trabajo prestado en el seno del hogar familiar quedaba incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar y no existe por tanto un límite mínimo (STSJ de Cataluña de 25 de octubre de 2001) o estimaban la aplicación de la Resolución de la Dirección General de la Seguridad Social de 9 de septiembre de 1971 (STSJ de Cataluña de 10 de mayo de 1990 y de 23 diciembre de 1992) que se apoyaban en la extinta jurisprudencia del TCT. En relación a dicho aspecto FERNÁNDEZ DÍEZ, A.: “Servicios domésticos marginales no incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de empleados de Hogar”, *Información Laboral*, núm. 8, 2010.

<sup>782</sup> DE CABO, G.: “La presencia...”, *ob. cit.*, pág. 225. En su estudio referido a la vertiente sociológica del análisis del trabajo doméstico advertía y categorizaba dentro del concepto de empleo irregular, tanto a



trataba de un umbral mínimo que, a mi juicio, resultaba más que cuestionable al no contar con razones objetivas, teniendo en cuenta que, en contraposición, la cobertura en el Régimen General existía en estos casos, siempre que el trabajo no fuera marginal y constituyera un medio de vida<sup>783</sup>. Sobre todo, teniendo en cuenta las razones argumentadas, eliminar una carga excesivamente onerosa para estos trabajadores, e impedir el fraude provocado por quienes pudieran simular la realización de una actividad laboral sobretodo, debido a las dificultades de control existentes<sup>784</sup>, que impiden que se pueda amparar una excepción frente a cualquier trabajador como la expuesta.

Como se ha avanzado, a partir de dicha distinción se vendría a producir un reparto en las obligaciones de afiliación y cotización<sup>785</sup>. De esta manera, en el caso de los trabajadores en exclusiva o permanentes, recaía la obligación en el cabeza de familia, siendo el empleado el obligado subsidiario; si bien, en el caso de los trabajadores con carácter parcial o discontinuo, era el propio empleado el obligado. Este diferente trato se justificaba cuanto al fundamento de tal diferenciación, podría tener su sustento en la consideración del trabajador parcial o discontinuo como una especie de trabajador por cuenta propia; este diferente trato se justificaba en el carácter no laboral de la prestación del servicio doméstico en el momento en el que fuera creado este Régimen Especial<sup>786</sup>.

Dicha categorización y el sistema de reparto de las cargas entre los sujetos de la relación planteaba un sistema de obligaciones dispares en torno a una delimitación de categorías que, además, no estuvo exento de cierta complejidad dando lugar a diversas

---

las “trabajadoras irregulares en sentido estricto” y aquellas zonas fronterizas en las que las trabajadoras estaban exentas de obligación de cotizar pues este segundo colectivo contaba con características subyacentes *a priori* a la irregularidad estricta.

<sup>783</sup> En este sentido, SENDIN BLÁSQUEZ señalaba “*Por qué ese empleado de hogar que preste sus servicios a tiempo parcial por debajo de ese módulo mínimo no tendrá cobertura ni protección frente a las contingencias comunes o profesionales y sí las tienen los demás trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General o en otro Régimen que incluya trabajadores por cuenta ajena que realizan una mínima jornada parcial de trabajo, siempre que no sea marginal y constituya un medio de vida, como resulta, a sensu contrario, del art. 7.6 de la Ley General de la Seguridad Social aplicable a todos los Regímenes del Sistema? El artículo 14 de la Constitución difícilmente permite mantener esta posición histórica.* SENDIN BLÁSQUEZ, A.: “El Régimen...”, *ob. cit.* pág. 95.

<sup>784</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 10.

<sup>785</sup> Art. 5-12 RD 2346/1969 derogados por la DD 1.1 RD 84/1996, de 26 enero que aprueba el Reglamento General sobre inscripciones.

<sup>786</sup> CUBAS MORALES, A.: “Anotaciones para la necesaria reforma del Régimen Especial de los Empleados de Hogar”, *Tribuna Social*, núm. 42, 1994.

resoluciones emitidas por la Dirección General de la Seguridad Social<sup>787</sup>. Por su parte, y a efectos prácticos, el diseño basado en el criterio de categorización de estos trabajadores en base a su jornada (la referida por el RD 1424/1985) pudiera tener un efecto negativo para el trabajador. Efectivamente, que en la práctica el trabajador parcial o discontinuo debiera soportar todos los costes laborales, motivó una importante desprotección de un colectivo caracterizado por sus escasos recursos<sup>788</sup>. A su vez, también se generaba una situación que se derivaba en parte de la propia regulación para el conjunto de personas incluidas en este ámbito, pues entre el trabajo excluido (menos de 72 horas al mes) y el prestado como empleador en exclusiva (80 horas mensuales) quedaba un espacio tan limitado que favorecía el fraude, provocando en muchas ocasiones que se contratara por debajo del límite que permitía al titular del hogar familiar para no dar de alta a la persona empleada del hogar. Por último, esta categorización provocaba una tendencia de diversificación normativa dentro de un mismo régimen, lo que no dejaba de suponer una auténtica fragmentación de fórmulas de contratación laboral en un mismo ámbito de trabajo por cuenta ajena; y todo ello sin que, por otra parte, existieran razones para justificar esta diferencia de trato, basándose las aducidas en facilitar la gestión<sup>789</sup>.

### **1.2.2. Sujetos responsables en el Sistema Especial**

Uno de los cambios más destacables operados con la integración de los empleados de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social reside en la abolición de las categorías de empleado de hogar en exclusiva y de empleado de hogar por horas, a tiempo parcial o discontinuo, que desaparecería a partir del 1 de enero 2012, de conformidad con lo establecido en la DA 39ª Ley 27/2011. Por tanto, todos los empleadores, con independencia de que la jornada o de que la prestación fuera realizada para uno o para una pluralidad de los mismos, quedaban incluidos en el registro de empresarios de la Seguridad Social, y todo empleador debía disponer de un código de cuenta de cotización. Por otra parte, también desaparecería la exigencia de un mínimo

---

<sup>787</sup> Resoluciones emitidas por la Dirección General de la Seguridad Social (Resoluciones 9/09/71, 5/11/1985 y 25/11/1986).

<sup>788</sup> VELA DÍAZ, R.: "De la Ley 27/2011...", *ob. cit.*, pág. 147. BLASCO RASERO, C.: "El sistema especial de empleados de hogar y el proceso de homogenización", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 4, 2013, pág. 6, que afirmaba: "Se trata, como ha señalado la doctrina, de un sistema que deja numerosas situaciones desprotegidas y que resulta singularmente proclive al fraude".

<sup>789</sup> VELA DÍAZ, R.: "De la Ley 27/2011...", *ob. cit.*

de horas al mes que resultaba obligatorio para el encuadramiento. Por tanto, en relación con el posible trabajo doméstico marginal ya no tiene cabida su exclusión del sistema especial. De este modo, el trabajo doméstico para varios empleadores daría lugar a una situación ordinaria de pluriempleo. De igual manera, se vino a establecer la obligatoriedad del empleador, en todo caso, como el sujeto responsable del ingreso de las cuotas.

Con posterioridad, el RDL 29/2012, de 28 de diciembre, ha introducido un diferente tratamiento para la que se denomina “*una situación singular merecedora de una regulación específica*”. En particular, la norma hace referencia a aquellos supuestos en los que el trabajador presta sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador. En estos casos, se posibilita, siempre que exista un acuerdo con el empleador, que los trabajadores formulen directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos. Si bien, en estos supuestos, la solicitud del empleado de hogar deberá ir firmada, en todo caso, por su empleador, sin perjuicio de que se posibilite a los empleadores a presentar la solicitud de baja en caso de extinción de la relación laboral, lo que no deja de ser lógico, pues como se abordará el incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador podría dar lugar a responsabilidades del empleador. En todo caso, como es posible observar, el empleador mantiene un control sobre las actuaciones realizadas por el empleado. De producirse alguna variación de datos que determine o permita un cambio del sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones y de la consiguiente obligación de cotizar al Sistema Especial de Empleados de Hogar, surtirá efecto a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se efectúe su comunicación. Con esta finalidad, el RDL 29/2012 procede a modificar distintos preceptos del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (RD 84/1996) y el Reglamento General sobre cotización y liquidación (RD 2064/1995).

En todo caso, la forma en que opera la introducción de una diferencia en el trato a los trabajadores que presten servicios durante menos de 60 horas al mes, es diferente a la forma en que se articulaba la categorización del trabajo discontinuo del Régimen Especial. En primer lugar, será voluntaria la elección de dicha opción, siendo necesario el acuerdo entre las partes. La obligación recae por defecto en el empleador, y sólo a través de pacto, se puede trasladar al trabajador. No obstante, como ocurre en muchos

aspectos de ésta concreta relación laboral, las principales críticas podrían residir en lo dudoso de partir de una concepción de igualdad real entre las partes<sup>790</sup>. En segundo lugar, a diferencia de lo que ocurría en el Régimen Especial, para el supuesto en que se trasladaba al empleado de hogar las obligaciones de afiliación, alta y cotización, el límite horario se ha reducido en 20 horas. Por último, el traslado al empleado de dichas obligaciones formales de encuadramiento y cotización, no le convierte en sujeto obligado, sino en “*sujeto responsable de la obligación*”, a diferencia de lo previsto en el Régimen Especial. En estos casos, corresponde al trabajador la obligación de cotizar, y debe por tanto ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador, incluida la relativa a las contingencias profesionales. Por su parte, el empleador debe entregar al trabajador la parte de cuota correspondiente, lo que explica que sea responsable subsidiario del incumplimiento de la obligación de cotizar, salvo que acredite la entrega de su aportación. El empleador deberá entregar al trabajador, además del recibo del salario, la parte de cuota que corresponda a la aportación empresarial. No obstante, la norma, no dispone cómo deberá realizarse, pudiendo haberse previsto alguna cautela en estos casos. En este sentido, y como señala la doctrina<sup>791</sup>, no se ha establecido la forma en que debe ser acreditada la efectiva aportación del empleador, cuando además de ello puede derivarse un efecto exonerante de la responsabilidad subsidiaria en el cumplimiento de la obligación. Pero además, durante la situación de incapacidad del trabajador éste será quien efectivamente asuma la obligación de cotizar en este supuesto, puesto que la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social a la que corresponda el pago del subsidio descontará el importe de la totalidad de la cotización a la Seguridad Social. Pero, en estos casos, a diferencia de lo previsto cuando el trabajador se encuentra prestando servicios, la norma no ha concretado, como entiendo que se debería haber hecho, si se mantiene la obligación a cargo del empleador de abonar al trabajador las cuotas que se le imputan, ni tampoco la forma y manera de hacerlas efectivas.

Asimismo, es obligado advertir que el establecimiento de incentivos en la cotización se ha vinculado exclusivamente a la asunción por el empleador de las obligaciones (DA

---

<sup>790</sup> Así ROJO TORRECILLA, E.: “Prólogo” en ESPUNY TOMÀS, M. J., GARCÍA GONZÁLEZ, G. (Coord.): *Relaciones laborales y empleados del hogar: Reflexiones jurídicas*, Madrid (Dikynson), 2014, pág. 25 afirma el sorprendente valor que se confiere a la autonomía la voluntad de las partes en esta relación contractual, y la pretendida equidad en que se sitúan.

<sup>791</sup> RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 153.

2ª RDL 29/2012), y ello, puede ser considerado como un cierto aliciente otorgado por el legislador para decantar la posible elección de dicha fórmula, también cuenta con detractores, como se observará más adelante.

El establecimiento de esta solución intermedia, en relación con los empleados de hogar que prestan sus servicios menos de 60 horas mensuales para el empleador, ha contado con una dispar valoración. Para unos se ha dado respuesta a las quejas y reivindicaciones de los empleadores, pues se ofrece tan sólo la posibilidad de traslado en la gestión de los actos administrativos en caso de acuerdo con el empleado de hogar<sup>792</sup>; por el contrario, para otros, supone un retroceso<sup>793</sup>, debiendo ser, en todo caso, la persona empleadora quien asuma tal responsabilidad, ya que las partes no están en igualdad de condiciones<sup>794</sup>. También se indica que quizás se trató de un cambio demasiado apresurado y hubiera sido conveniente dejar transcurrir más tiempo, pues los efectos de la inicial reforma necesitaban de su natural evolución<sup>795</sup>. Una premura que

---

<sup>792</sup> FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: *“Primer Intento de mejora en la gestión del sistema especial para empleados de hogar por RDL 29/2012 de 28 de diciembre”*, Justicia Laboral: Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 53, 2013, pág. 21. *“Reconozco que tenía esperanzas de recobrar de alguna forma esa anterior regulación de los empleados de hogar que asumían por completo las obligaciones en materia de Seguridad Social (alta y cotización) en aquellos supuestos de jornadas reducidas. De hecho, se esperaba con expectación el régimen jurídico que se iba a aplicar en estos supuestos, pensando en muchos empleadores que, por motivos económicos, y por no perderse en el maremagno de las gestiones de sus empleados, les dan la alternativa entre olvidarse de la Seguridad Social o el cese del empleo”*.

<sup>793</sup> Se aprecia por la doctrina un cierto retroceso en este ámbito. En este sentido, VELA DÍAZ, R.: *“De la Ley 27/2011...”*, *ob. cit.*, pág. 137 señala que en cierta manera retorna de nuevo la desigualdad reguladora que ha caracterizado el ámbito del empleo doméstico. No deja de ser una discordancia con el espíritu inicial de la Ley 27/2011 de homogenización, pues implica una nueva fragmentación. Entiende, que ciertamente el legislador ha dado un paso atrás al establecer tal diferenciación nuevamente en torno al reparto de las cargas, aunque no se vuelve a la situación anterior. También MIÑARRO YANINI, M.: *“El trabajo...”*, *ob. cit.*, pág. 90, señala que *“lejos de suponer un avance protector, constituye un retroceso, pues reinstaura-si bien no con carácter preceptivo- formas pretéritas*. Señala el riesgo que presenta esta medida que en la práctica sea el empleado quien realmente asuma el cargo del coste del aseguramiento. En el mismo sentido, GARCÍA SAINZ, C., SANTOS PÉREZ, M. L., VALENCIA OLIVERO, N. Y.: *“La construcción...”*, *ob. cit.*, pág. 116 afirman que *“la solución adoptada dista de ser satisfactoria. El hecho de que sea ahora el personal discontinuo el que pueda hacerse cargo de la obligación de cotizar por cuenta del empleador supone de facto transferir a aquél responsabilidades que realmente le corresponden a éste”*. RUANO ALBERTOS, S., considera que se trata de una vuelta parcial al sistema de determinación de responsabilidades en estas materias que se contemplaba en el extinto Régimen Especial de Empleados de Hogar, si bien, con varias particularidades respecto de aquél. RUANO ALBERTOS, S.: *“El régimen...”*, *ob. cit.*, pág. 165.

<sup>794</sup> Información de las plataformas por la igualdad de las personas empleadas del hogar en la Comunidad Valenciana ante la modificación de la normativa laboral.  
<http://empleadasdehogarvalencia.blogspot.com.es>.

<sup>795</sup> ROJO TORRECILLA, E.: *“Prólogo”*, *ob. cit.*, pág. 25 afirma que *“Hubiera sido más conveniente esperar más tiempo para ver los resultados de la reforma”*.

entendiendo no deja de ser cierta, pues el cambio de rumbo adoptado por el RDL 29/2012, se introduce transcurridos únicamente nueve meses desde la integración, cuando además la norma contemplaba un periodo transitorio de adaptación de seis meses.

A pesar de que la justificación de la norma es más que ambigua y habla de corregir “*algunas anomalías en su funcionamiento que motivan la necesidad de introducir mejoras en su configuración jurídica*”<sup>796</sup>, la inclusión de esta excepción pudiera ser debida a los resultados de las conclusiones publicadas en el Informe sobre el balance de la integración de los Trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Sistema Especial para empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y Social realizado en septiembre de 2012<sup>797</sup>. En particular, por cuanto según las conclusiones del Informe se constataba un ligero aumento en el número de empleados de hogar afiliados al sistema de Seguridad Social (el 28,31 por cien)<sup>798</sup>, pero también, se advierte que una vez finalizado el transcurso del plazo de 6 meses previsto por la norma para la regularización desde el régimen especial al sistema especial, un total de 74.524 empleados de hogar no había realizado el tránsito al nuevo sistema. De este dato podría deducirse la existencia de una cierta reticencia por algunos empleadores a la hora asumir las citadas obligaciones. Aunque, también se ha venido a señalar que ello podría haberse debido en parte a un diferente trato en la regulación para el tránsito al nuevo sistema cuando se trataba de trabajo discontinuo. En el caso de los trabajadores en exclusiva se producía la integración en el Sistema a pesar de que no fuera realizada la comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social, pero para los trabajadores parciales o discontinuos la falta de comunicación quedarían “*excluidos de dicho sistema especial, con la consiguiente baja en el Régimen General*” (DA 39.4ª Ley 27/2011)<sup>799</sup>.

---

<sup>796</sup> Preámbulo del RDL 29/2012.

<sup>797</sup> MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: “Informe sobre...”, *ob. cit.*

<sup>798</sup> Conclusiones del Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General. Septiembre de 2012, pág. 53.

<sup>799</sup> VELA DÍAZ, R.: “De la Ley 27/2011”, *ob. cit.*, pág. 140. Las vías para el acceso al sistema especial, eran dos. Por un lado, la de aquellos que ya se encontraran encuadrados en el REEH y debían proceder a integrarse en el nuevo sistema, y por otro aquellos que se incorporaran directamente al sistema por iniciar su actividad a partir del 1 de enero de 2012. En el supuesto de estos primeros, la norma establecía un plazo de 6 meses para proceder a la integración en el nuevo sistema. Para ello, se exigía una comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social, que debía realizarse tanto en el supuesto de quienes presten servicios en exclusiva o permanente para un mismo empleador, como en el de aquellos que prestan servicio con carácter parcial o discontinuo. Pero lo relevante es que la norma,

En cualquier caso, otro posible argumento estaría en relación con los posibles inconvenientes que genera para el empleador los trámites de gestión. De hecho, se puede afirmar que los empleadores que asumen el papel de tales (como empresarios) –la mayoría de las veces alejados de la práctica de gestiones administrativas, les resulta complicado hacerse cargo de la burocracia que lleva consigo la ocupación de una persona empleada del hogar, y este es el aspecto al que se habría querido dar solución, en relación con estos empleados de hogar con jornadas inferiores a 60 horas al mes<sup>800</sup>.

En relación con los trabajadores inmigrantes se ha argumentado que el cambio de sujeto obligado, ante la negativa del empleador de dar de alta al empleado de hogar, podría dejar a estos trabajadores en una situación de irregularidad sobrevenida<sup>801</sup>.

El contenido y las características de los servicios que se prestan en el hogar familiar explica la importancia en este ámbito del trabajo a tiempo parcial, así como los altos

---

no preveía los mismos efectos para ambos casos en el supuesto del incumplimiento de dicha obligación. En el supuesto de los trabajadores en exclusiva para un mismo empleador la falta de comunicación suponía la integración en el sistema desde el 1 de julio de 2012, aplicando la base de cotización más elevada. En el supuesto de empleados del hogar que prestan servicios con carácter parcial o discontinuo para uno o más empleadores la omisión de comunicación provocaba la exclusión del sistema especial con efectos de 1 de julio 2012. En este sentido también RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: *“El nuevo...”*, ob. cit., pág. 18, afirma que: *“la distinción en cuanto a la forma del tránsito tuvo una consecuencia contraria a la lógica que inspira al sistema, porque implica la completa expulsión de un trabajador asalariado, que no se producía necesariamente por un ánimo fraudulento”*. El legislador podría haber previsto su integración de oficio en el Régimen General, como sucedió con los empleados domésticos a tiempo completo.

<sup>800</sup> FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: *“Primer Intento”*, ob. cit. En el mismo sentido QUESADA SEGURA, R.: *“De nuevo...”*, ob. cit., pág. 68 *“No es que con ello se vuelva a la situación anterior, pero sí que se descarga al empleador – en muchas ocasiones se trata de personas de avanzada edad y sin conocimientos suficientes para realizar estas gestiones por sí mismos – de tales trámites. Se trata de una regla que, al facilitar la gestión al empleador de sus obligaciones respecto a la Seguridad Social, persigue, a la vez que fomentar el alta del trabajador, la eficacia del sistema ya que, en general, lo que se contempla aquí es la situación de un mismo empleado/a trabajando parcialmente para varios empleadores”*.

<sup>801</sup> *“La nueva legislación del empleo doméstico, con la desaparición de la trabajadora discontinua que se daba a sí misma de alta en la seguridad social, tiene el efecto de colocar a las extranjeras a expensas de la voluntad de la persona empleadora para lograr su regularización. Tienen que conseguir que la parte empleadora esté de acuerdo en darles de alta, a cambio de lo cual se les imponen condiciones por debajo de la legalidad, incluido el tener que aceptar pagar ellas la cuota de la Seguridad Social que corresponde a la otra parte. Exigimos que el permiso de trabajo no se condicione al alta en la Seguridad Social y que se controle y sancione a quien se niega a cumplir la obligación de asegurar...La desaparición de la figura de la trabajadora discontinua está dejando en el más absoluto desamparo y desprotección a muchas trabajadoras que, tras muchos años realizando un esfuerzo importante para cotizar, ven en peligro derechos futuros si no encuentran personas empleadoras que quieran darles de alta. El asunto es especialmente grave en el caso de las trabajadoras inmigrantes que, a todo esto, añaden la dificultad para obtener o renovar sus permisos”*. Valoración de la Asociación de trabajadoras de hogar de Bizkaia acerca de la aplicación de la nueva normativa sobre servicio doméstico, 2 de enero de 2013.

niveles de pluriactividad y pluriempleo de estos trabajadores, bien por la posibilidad de compatibilizar un trabajo por horas como empleado de hogar con otro tipo de actividades, bien por el elevado número de trabajadores que realizan este mismo tipo de servicios en distintos domicilios particulares. El esquema multi-patrono y jornada parcial es común cuando se observa la realidad del trabajo doméstico también a nivel mundial. Por ello, con carácter previo a la integración del colectivo, la doctrina ya advertía de la problemática integración del empleado del hogar impropio. En este sentido, se proponían fórmulas que ayudaran a mejorar estas dificultades con carácter previo a la integración<sup>802</sup>; Igualmente, se planteaba la posibilidad de creación de una estructura que facilitara a los empleadores del trabajador doméstico el cumplimiento de todos sus deberes como tales empleadores, en las que el empleado sería contratado por la oficina de trabajo doméstico y el empleador pagaría una tarifa a dicha oficina<sup>803</sup>.

En esencia, la cuestión podría quedar centrada en el debate en torno a si, atendidas las peculiaridades expuestas que presenta el trabajo doméstico, debe mantenerse al empleador en todo caso como el sujeto único de las obligaciones, o es conveniente trasladar al empleado dicha carga con carácter excepcional, en los casos en los que el trabajador realiza una jornada escasa, con el fin de agilizar la gestión. Como se puede observar, la regulación introducida por el RDL 29/2012 es diferente a la que en su momento recogió el Régimen Especial de Empleados de Hogar para los trabajadores discontinuos o parciales, aun cuando sí es cierto que esta nueva normativa puede suponer una cierta agilización fundamentalmente en relación con la gestión. Como problema añadido hay que señalar que dicho debate genera la percepción de que en este sector el derecho a la Seguridad Social es negociable, genera complejidad en los casos en que varíe el número de horas de la prestación, y puede además ser proclive al fraude. La norma hace depender la introducción de tal modificación en la necesidad de un pacto. El pacto puede además no ser libre, dado que es habitual que el traslado de las obligaciones al trabajador pueda impulsar al trabajador inmigrante a asumir la carga del empleador para mantener su trabajo o su permiso de residencia. Por consiguiente, estos

---

<sup>802</sup> LÓPEZ GANDIA, J.: "La convergencia entre regímenes de la Seguridad Social, Temas Laborales, núm. 81, 2005, pág. 219. Se proponía al igual que en otras actividades aplicar el régimen jurídico propio de la modalidad de trabajo a tiempo parcial también en materia de seguridad social. Se trataría de una medida importante que haría recaer la cotización sobre el empleador y no sobre los propios trabajadores, aunque el obligado a ingresar las cuotas en su caso siguiera siendo el empleado de hogar (como en el caso de los representantes de comercio).

<sup>803</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H.: "Apuntes...", *ob. cit.*, pág. 3.



derechos no deberían quedar sujetos a negociación, máxime cuando no existe paridad entre las partes. Por su parte, la OIT indica que este sistema a pesar de que puede incentivar la afiliación, tiene la desventaja de que hace recaer en el trabajador una responsabilidad que debiera ser, cuanto menos, compartida con el empleador, lo que parecería razonable si se toma en cuenta que generalmente el empleador suele disponer de mejores niveles educativos y mayores recursos para realizar los trámites en materia de obligaciones instrumentales de Seguridad Social<sup>804</sup>.

Seguramente, en el caso de haber dejado transcurrir un tiempo más prudencial para la realización de la valoración de los efectos del proceso de integración, se hubiera despejado el interrogante sobre si existía una dificultad real a la hora de mantener un sistema homogéneo. De hecho, considero que la postura más acertada hubiera sido el que se introdujera esta excepción únicamente en el caso de haberse evidenciado una clara necesidad de llevarla a cabo, sólo ante esa clara necesidad hubiera estado justificado un trato diferenciado. Puede por ello entenderse necesario establecer excepciones pero, también es cierto, que cabría buscar otras alternativas de simplificación que no trasladen las obligaciones al trabajador, como por ejemplo, es el caso de los cheques servicio.

### **1.3. EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE COTIZACIÓN**

#### **1.3.1. Modalidades previas al Sistema Especial**

El sistema de cotización de estos trabajadores también ha contado con un tratamiento diferente a través de los diferentes instrumentos que han regulado este colectivo, pero hasta la previa integración se había venido caracterizando por su desconexión con el salario real. De manera que el Servicio de Montepío del Servicio Doméstico estableció

---

<sup>804</sup> OIT: "Protección social...", *ob. cit.*, pág. 35. En dicho estudio se viene a señalar que, en España, el Trabajador que presta servicios por menos de 60 horas al mes para un empleador debe gestionar directamente los cambios en los datos de inscripción y salariales, sujeto a previo acuerdo con el empleador. Los cambios pueden incluir, por ejemplo, el salario de referencia, darse de baja en el registro, modificar la cantidad de horas trabajadas, entre otros; en cualquier caso, todas las solicitudes deben estar firmadas por los empleadores. Esta medida permite bajar los costos de transacción del empleador, y por ello puede ser vista como un medio para incentivar la afiliación. Una ventaja asociada es que permite que el trabajador actúe como auditor permanente de los datos registrados ante la administración de la seguridad social; pero tiene la desventaja de que recarga en el trabajador una responsabilidad administrativa que debería ser cuando menos compartida con el empleador, lo que parecería razonable si se toma en cuenta, además, que el empleador generalmente posee un mayor nivel de educación y mayores recursos para realizar los trámites ante la administración de la seguridad social.

un sistema de pago basado en una “cuota única”, independiente del salario percibido por el trabajador. El reparto de dicha cuota entre empleador y trabajador era de tres cuartas partes del primero y la parte restante el segundo. El régimen especial, en la misma línea, mantuvo también el pago de una cuota “única, mensual e indivisible”, independientemente del salario percibido, a cuyo sostenimiento contribuirían las partes diferenciando los supuestos de trabajador en exclusiva o a tiempo parcial. La cuota sería el resultante de aplicar un porcentaje a una base de cotización fijada anualmente por los Presupuestos Generales del Estado, sin atender a los salarios percibidos por el concreto trabajador, ni las horas trabajadas<sup>805</sup>.

Las justificaciones a la desconexión con el salario real se basaban en argumentos como los relativos a la evitación del fraude provocado por la deficiente regulación en materia de filiación y la existencia de una dificultad de control, así como la simplicidad del sistema de cotización y recaudación debido al carácter del empleador particular<sup>806</sup>. Pero fueron evidentes los inconvenientes de una cotización alejada del salario real, que provocaba dos tipos de efectos negativos para los trabajadores: un bajo nivel de protección con una baja recaudación del sistema haciéndolo deficitario, y la sobrecotización en el caso del trabajo a tiempo parcial. En el orden recaudatorio, el efecto de una baja contribución, repercutía de forma negativa en el trabajador. La cotización, basada en una base tarifaria, producía unos ingresos inferiores y, como consecuencia, un bajo nivel de protección, por tanto, el régimen que tenía mayor necesidad de complementos por mínimos como consecuencia directa del bajo nivel de protección social que llevaba aparejado. La baja recaudación provocaba así un consumo

---

<sup>805</sup> La base de cotización única que se fijaba por la Ley de Presupuestos de cada año y la Orden de desarrollo de las normas de cotización a la Seguridad Social. En cuanto al tipo de cotización tenía un carácter único para todo el ámbito de cobertura y se determinaba por la Ley de Presupuestos de cada año, fijando su distribución entre el cabeza de familia y el empleado de hogar en los supuestos en que ésta procediera. Para el año 2011 el tipo de cotización era del 22 por cien. En el supuesto de los empleados de hogar que prestasen servicios de forma exclusiva y permanente, el 18,3 por cien correspondía al cabeza de familia y el 3,7 por cien al empleado de hogar. Si se trataba de servicios de carácter parcial o discontinuo el tipo de cotización era de exclusivo cargo del empleado de hogar. En 2008 se establece una cotización adicional del 0,1 por cien aplicado sobre la base única de cotización para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, equivalente al 0,1 por cien aplicado sobre la base única de cotización. (DA 6ª Ley 51/2007, de 26 de diciembre de presupuestos Generales del Estado). En 2011, la aportación aproximada era de 164€.

<sup>806</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: “Sobre...”, *ob. cit.*, pág. 335 “Para intentar frenar el fraude provocado por la deficiente regulación en materia de afiliación y por las particularidades derivadas del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, el legislador trata de establecer un sistema de cotización sencillo, en el cual la cuota va a ser mensual, única e indivisible”. Si bien, entre las principales críticas, destaca la desproporcionalidad de la cuota en relación al tiempo trabajador.

de recursos adicionales del sistema por la vía de estos complementos. Un sistema, por tanto, con poca protección, poca recaudación y un elevado gasto adicional como consecuencia de una protección insuficiente que era necesario complementarla<sup>807</sup>. Pero, a su vez, este sistema alejado del salario real también implicaba la sobre cotización y mayores costes para el trabajo a tiempo parcial<sup>808</sup>. Se demandaba por ello, una cotización que mantuviera la proporcionalidad entre la jornada real del trabajador y su retribución.

### 1.3.2. Sistema Especial

La integración en el Régimen General persigue la homogeneización con el sistema de cotización vinculado al salario real. Se prescinde del mecanismo de cuotas fijas y se busca la correspondencia entre cotización y salario real. No obstante, no se trata de una homogenización total, pues se simplifican los mecanismos establecidos en el Régimen General, en razón a que los sujetos obligados y responsables carecen de conocimientos teóricos y la externalización de esta actividad, a través de asesorías o gestorías, no es una opción viable por evidentes razones económicas. En dicho intento de simplificación, las bases de cotización se calculan aplicando una escala que asigna una cuantía fija en función de las retribuciones percibidas, y no se distingue entre bases de cotización por contingencias comunes y por contingencias profesionales, considerándose la misma base tanto para unas como para las otras. Tampoco se trasvasa la cotización por FOGASA, formación profesional o desempleo, que, a su vez, no deja

---

<sup>807</sup> En los datos referidos a 2011, el 60,26 por cien de las pensiones en vigor del régimen especial de empleadas de hogar tenía complemento a mínimos frente al 27,75 por cien del conjunto del sistema como se expone en la comparecencia del Secretario de Seguridad Social de Comisiones Obreras (Bravo Fernández) para que informe sobre el proceso de integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general de la seguridad social, por acuerdo de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo (Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados Núm. 229). Para QUESADA SEGURA, R.: “De nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 69 señala que “Regla que, ante la falta de una seria consideración de la profesionalidad de este tipo de trabajo, respondiendo a valores añejos y claramente superados, ha condicionado el sistema de protección social –reduciéndolo a mínimos.

<sup>808</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H: “Apuntes para...”, *ob. cit.*, pág. 4 señalaba que “La cotización del Trabajador a tiempo parcial se abona por el propio trabajador. Sin embargo, y pese a la pretendida facilitación que aporta este tipo de cotización, al venir siempre referida a meses completos, cualquiera que sea el número de días u horas trabajadas y aunque el trabajador preste sus servicios mediante contratos a tiempo parcial o cualquier otra modalidad, muchos no cotizan a este régimen dada la escasa duración de su jornada, siendo la cuota demasiado elevada en proporción. La solución estribaría en arbitrar un mecanismo que posibilite una cotización proporcional al tiempo de trabajo, por ejemplo en función de las horas trabajadas y teniendo en consideración la retribución percibida en especie. En similar sentido LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “Los trabajadores...”, *ob. cit.*, pág. 90.

de implicar una falta de protección del trabajador en los respectivos ámbitos. Se trata de una solución que parece encontrar acomodo en el propósito de simplificar los trámites y automatizar la recaudación evitando el incremento de las cargas burocráticas y económicas para los empleadores.

En resumen, tal como se ha analizado, las distintas normas se han decantado por dos sistemas totalmente antagónicos, la cotización por cuota o la cotización por salario real. Uno y otro sistema pueden tener tanto sus defectos como sus virtudes, pero no necesariamente han de ser excluyentes. Así, cuando se analizan otras regulaciones, como en el caso de Francia, se puede observar cómo ofrece la posibilidad de que el empleador pueda elegir la modalidad de cotización. Los particulares, al declarar a sus asalariados, pueden elegir entre una declaración *“por cuantía real”* o *“por cuantía fija”*. En el primer caso, las cotizaciones sociales se calculan a partir del salario pagado realmente, pero en el caso de la declaración *“según cuantía fija”*, menos favorable para el asalariado, ésta se calcula a partir del salario mínimo por hora, aunque la remuneración sea superior. Hasta el año 2005 se aplicaba la cuantía fija si el empleador no marcaba la opción *“según cuantía real”*, de manera que las cotizaciones se calculaban automáticamente por la cuantía fija. Desde el año 2006, si el empleador no especifica una opción concreta, las cotizaciones se calculan de oficio a partir del salario real. Para aplicar la cuantía fija es necesario contar con el acuerdo de la persona asalariada<sup>809</sup>.

En todo caso, retornando a nuestra legislación, la DA 39ª de la Ley 27/2011 establecía los diferentes tramos de cotización determinados en una escala de aplicación, que atendía a la retribución mensual percibida por el empleado de hogar. En concreto, se contenían quince tramos en función de los salarios establecidos, y se avanzaba que con posterioridad sería adicionado un nuevo tramo, el número dieciséis, para el año 2013. Atendiendo a los diferentes tramos establecidos, el último venía a corresponder a la anterior cuota única y representaba aproximadamente el SMI. El primer tramo, establecido en 74,83€, parecía revelar la voluntad del legislador de querer incluir

---

<sup>809</sup> OIT: *“La formalización...”*, *ob. cit.* y MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: *“Francia. Protección...”*, *ob. cit.*

también el trabajo doméstico marginal, que recordemos como en el régimen especial quedaba excluido<sup>810</sup>.

Posteriormente, la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2013, como ya se había anunciado, vendría a introducir el tramo dieciséis, sin embargo, tres días más tarde, el RDL 29/2012 introdujo una nueva tabla de cotización, que reduciría de forma notable el número de tramos a la mitad<sup>811</sup>. Su primer tramo suponía la fusión de los tres tramos de la tabla anterior, y los siguientes tramos coincidían con la suma de dos tramos. Para una mejor comprensión de la comparativa entre los tramos de cotización establecidos por la Ley 27/2011 y el RDL 29/2012, acompañados en la tabla 8 del Anexo I del presente trabajo

La reducción en el número de tramos, de quince a ocho, se justifica por la norma en un deseo de “simplificar” las bases de cotización<sup>812</sup>. No obstante, es evidente que tal reducción también buscaba una mayor recaudación. En este sentido, el resultado de las conclusiones contenidas en el Informe sobre el balance de integración, reflejaba que, a pesar del incremento del número de afiliados, la recaudación había caído. Dicho informe pone de relieve que la jornada media de los empleados de hogar se situaba en unas 20 horas semanales y mostraba una disminución recaudatoria entre enero-julio 2012 (periodo en el que ya estaba funcionando el nuevo Sistema Especial) respecto a enero-julio 2011 (donde aún existía el extinto modelo) de 12,59 millones de euros, es decir, un -3,95 por cien. Por ello, proyectando los datos del estudio a un año (doce meses), la pérdida de la recaudación estaría entorno a los 63 millones de euros. El descenso de las bases de cotización, por el escaso número de horas que constan en un gran número de contratos, implica una menor base media mensual, inferior en más de un 30 por cien a la base vigente el año anterior y, en consecuencia, una importante caída de la recaudación que absorbe incluso el incremento derivado del gran número de

---

<sup>810</sup> VELA DÍAZ, R.: “De la Ley 27/2011...”, *ob. cit.*, pág. 134. Precisa sin embargo RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 19 que “Podría argumentarse que el límite mínimo indicaba claramente la voluntad del legislador, porque implicaría una retribución escasamente superior a un euro por las 72 horas trabajadas, pero tampoco conviene olvidar que esa escala está diseñada para la retribución que debe abonar cada uno de los empleadores, mientras que las 72 horas deben computarse globalmente”.

<sup>811</sup> Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

<sup>812</sup> EM RD L 29/2012.

nuevas altas.

Pero la reducción en el número de tramos operada puede ser cuestionable. Las objeciones a tal reducción residen precisamente en que se penaliza especialmente los menores tramos<sup>813</sup> y además, es obvio que las bases estarán muy alejadas de la realidad en la mayoría de casos<sup>814</sup>. De otro lado, y desde una perspectiva más general, puede decirse que el cambio no favorece el proceso de simplificación y homogeneización del Sistema de Seguridad Social. No supone un avance sino un retroceso en la evolución del sistema que caminaría, de seguir con la reducción, hacia el modelo antiguo, el aplicable en el régimen especial, en el que se utilizaba una única base de cotización común a todas las prestaciones de servicios. Por el contrario, para avanzar en el proceso actual sería necesario continuar aumentando el número de tramos para seguir aproximando la cuantía de las bases de cotización sobre las que se calculan las cuotas a los salarios reales, hasta alcanzar el objetivo antes señalado, de calcular las cuotas en función de las retribuciones efectivamente percibidas por los empleados de hogar<sup>815</sup>.

La cotización depende ahora de la retribución mensual de trabajador, aunque con las salvedades que seguidamente se indican. En este sentido, se exige la adición de la prorrata de las pagas extraordinarias de la misma forma que se procede en el ámbito del Régimen General<sup>816</sup>. Algún sector doctrinal, advierte que la inclusión de las pagas extras supone una operación de cierta complejidad técnica de la que seguramente debiera haberse prescindido para evitar complicaciones de gestión innecesarias<sup>817</sup>. Por otro lado, la ampliación de las pagas extras operada por el RD 1620/2011, que

---

<sup>813</sup> Esta falta de equidad se ha puesto también de relieve por cuanto supone que *“quién menos cobra no debería pagar más. Los nuevos tramos penalizan tanto a quién trabaja con una jornada más reducida, como a las personas empleadoras”*. Plataformas por la igualdad de las empleadas del hogar de la Comunidad Valenciana. <http://empleadasdehogarvalencia.blogspot.com.es/>

<sup>814</sup> FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: “Primer Intento...”, *ob. cit.*, pág. 5. Dicho autor demuestra con ejemplos prácticos como la modificación introducida por la nueva tabla adolece de falta de equidad, derivado en que la distancia entre los tramos se ha elevado de 50 euros a en 2012 a 100 euros aproximadamente. Esta falta de equidad se ha puesto también de relieve por cuanto supone que *“quién menos cobra no debería pagar más. Los nuevos tramos penalizan tanto a quién trabaja con una jornada más reducida, como a las personas empleadoras”*. Plataformas por la igualdad de las empleadas del hogar de la Comunidad Valenciana. <http://empleadasdehogarvalencia.blogspot.com.es>.

<sup>815</sup> BLASCO RASERO, C.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 17

<sup>816</sup> Orden 70/2016, art. 14.1.

<sup>817</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 24 señala que habría sido mejor opción atender a la retribución mensual sin inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias (que en el trabajo doméstico por horas ya está comprendida en la retribución según el art. 8.5 RD) y simplemente minorar los tramos en una doceava parte.

anteriormente eran de quince días, suponen indirectamente también un incremento de la cotización. Asimismo, se incluirá el salario en especie<sup>818</sup>; también puede surgir cierta complejidad a la hora de incluir el salario en especie, que también debe adicionarse, ya que exige cuantificar su valor.

A mi entender no se mencionan las horas extras ni tan siquiera al determinar las bases de cotización por contingencias profesionales, pero lo cierto es que si existiera un aumento de salario que pudiera incidir en los tramos debería ponerse en conocimiento a los efectos de determinar la base de cotización correspondiente, lo mismo pasaría con las horas de presencia. A partir del 2019, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinan como en el Régimen General, deberán integrar la base de contingencias profesionales y cotización se adicional por horas extras.

En relación con el trabajador a tiempo parcial, se debe recordar que la DA 7.2 LGSS no hacía referencia alguna a los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar. De hecho, establecía que las reglas que se contenían en su apartado 1 resultaban de aplicación “a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo a tiempo parcial y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen especial de la minería del carbón, y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el Régimen especial de los trabajadores del mar”. Pero tal situación varía tras la modificación operada por la Ley 27/2011, en la que se establece que: “Dichas reglas serán igualmente aplicables a los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social”. La regulación aplicable a los trabajadores contratados a tiempo parcial se encuentra actualmente en los arts. 245 a 248 TRLGS y, en concreto, es en el art. 245.2 donde se establece que las reglas contenidas en los artículos de esa sección, es decir, de los arts. 245 a 248 TRLGSS resultan de aplicación a los contratos a tiempo parcial incluidos los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos pertenecientes al Sistema Especial para Empleados de Hogar. En consonancia con lo anterior, el art. 146 señala que la base de cotización estará constituida por las retribuciones efectivamente

---

<sup>818</sup> BLASCO RASERO, C.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 17.

percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias. Lo que sin duda evidencia la necesidad tener en cuenta a efectos de cotización el aumento de salario por las horas complementarias efectuadas.

Por lo demás según dispone la DT 16ª TRLGSS desde el año 2014 hasta el año 2018, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional en cada uno de esos años. Y a partir del año 2019 las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 TRLGSS, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente (apartados 3 y 4).

El tipo de cotización, se divide en contingencias comunes y profesionales. El tipo de las contingencias comunes inicialmente previsto era idéntico al establecido en el REEH, que era del 22 por cien (correspondiendo el 18,30 por cien al empleador y el 3,70 por cien al empleado). Entre los años 2013 a 2018 dicho tipo se irá incrementando anualmente en 0,9 cada año hasta su equiparación en 2019. El tipo aplicable en 2016 es del 25,60 por cien, del que corresponde al empleador el 21,35 por cien y al trabajador 4,25 por cien<sup>819</sup>. Para la cotización por contingencias profesionales, cuyo abono corresponde en exclusiva al empleador, se aplica la tarifa de 1,10 por 100, a cargo exclusivo del empleador conforme a lo previsto por la DA 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en la redacción dada por la disposición final octava de la Ley 48/2015, de 29 de octubre. En estos casos, tal como antes se ha analizado, si se traslada al empleado doméstico la obligación del pago de la cuota, el empleador deberá entregar la misma al empleador.

En cuanto al sistema de bonificaciones y deducciones, la DT única Ley 27/2011 vino a establecer la reducción de cotizaciones en las personas que prestan servicios en el hogar familiar, a aplicar durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014. Para el 2015 la Orden ESS/86/2015, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía

---

<sup>819</sup> Art. 14.2 Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.



Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, prorroga esta reducción (art.14.4).

En estos casos, se aplicaría una reducción del 20 por 100 a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas en el Sistema Especial, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social<sup>820</sup>. Esta reducción de cuotas se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 por cien para familias numerosas, en los términos de las reducciones y bonificaciones que ya se vienen aplicando en este Sistema Especial. Durante el ejercicio 2016 se prorrogan los beneficios en la cotización a la Seguridad Social, conforme establece la DA 87ª de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016<sup>821</sup>.

Como es sabido, la Ley 46/2003 de 29 de diciembre de familias numerosas, establece el beneficio por la contratación de cuidadores en familias numerosas (art. 9)<sup>822</sup>. Cabría plantear una extensión de estos beneficios a otros supuestos, al considerar que son otros muchos los que aconsejarían su extensión, así, por ejemplo, en el supuesto de las personas en situación de dependencia<sup>823</sup>.

La opción legislativa de reservar las bonificaciones únicamente a las nuevas contrataciones, no ha estado exenta de ciertas críticas<sup>824</sup>, habida cuenta del efecto

---

<sup>820</sup> *“Serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del periodo comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011”.*

<sup>821</sup> «BOE» Núm. 260, de 30 de octubre.

<sup>822</sup> La contratación de cuidadores en familias numerosas dará derecho a una bonificación del 45 por ciento de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador en las condiciones que legal o reglamentariamente se establezcan, siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, definidos en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 2, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. Cuando la familia numerosa ostente la categoría de especial, no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. En cualquier caso, el beneficio sólo es aplicable por la contratación de un único cuidador por unidad familiar.

<sup>823</sup> VICENTE PALACIO, A.: “La simplificación...”, *ob. cit.*, pág. 138.

<sup>824</sup> *Vid.* en este sentido queja incorporada al Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Sistema Especial para Empleados de

perverso que podría producirse en el sentido de que para obtener las menciones bonificaciones se llevasen a cabo extinciones contractuales seguidas de nuevas contrataciones<sup>825</sup>.

Por su parte el RDL 29/2012, condicionó la aplicación de las reducciones y bonificaciones únicamente a supuestos en los que el empleador sea quien asuma las obligaciones formales, dejando fuera los supuestos de contrataciones de trabajadores de menos de 60 horas, siempre y cuando se acuerde que sean ellos quienes asuman las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación (DA 2ª y DTU). No cabe duda de que este beneficio podría generar una tendencia a mantener por el empleador tales obligaciones<sup>826</sup>, aunque también se ha señalado que esta medida es muy cuestionable por cuanto no encuentra más justificación que desde un punto de vista recaudatorio<sup>827</sup>. Además, la exclusión alcanza al supuesto de las bonificaciones a las familias numerosas, cuando dicha bonificación tiene una finalidad propia y un carácter

---

Hogar en el Régimen General. Septiembre de 2012., pág. 31 *“Queja derivada de que los empleadores con trabajadores en alta a 31-12-2011, no pueden aplicarse la reducción del 20 por cien de la cuota empresarial, ya que la Ley únicamente lo permite cuando la obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de integración (1 de enero de 2012)”*. ÁLVAREZ PATALLO, J. M.: *“La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social”*. Boletín Quantor Social, núm. 131, 2012, pág. 5 *“...si esta norma pretende reducir el impacto de la integración sobre las economías familiares no se entiende por qué limita la reducción de las cotizaciones a los supuestos de altas posteriores al 1-1-2012. Si lo que se pretende es fomentar la contratación de empleados de hogar dentro del nuevo marco normativo, la norma denota una clara ingenuidad por parte del legislador”*. VICENTE PALACIO, A.: *“La simplificación...”*, *ob. cit.*, pág. 138, quien califica dicha opción de cicatera o RUANO ALBERTOS, S.: *“El régimen...”*, *ob. cit.*, pág. 171 quien señala que ello *“no deja de resultar muy cuestionable, y castiga a quienes venían cumpliendo con sus obligaciones a tenor de la regulación anterior”*.

<sup>825</sup> En este sentido la Asociación de empleadas de hogar de Bizkaia denunciaba un incremento importante en el número de despidos durante los seis primeros meses de la implantación del sistema especial, señalando que, *“a lo largo de estos seis meses nos hemos encontrado con graves consecuencias derivadas de la implementación de la nueva normativa. Un incremento importante en el número de despidos que se traduce en el principal motivo de la consulta en el 43,2 por cien de las trabajadoras externas y el 41’66 por cien de las internas. Este número se duplica en el caso de las discontinuas, las más afectadas por la nueva regulación. La mayor parte de los despidos no han tenido causa en la falta de necesidad de los servicios sino en la intención de las personas empleadoras de contratar a otra persona con nuevas condiciones laborales a la baja”*. Valoración de la Asociación de trabajadoras de hogar de Bizkaia acerca de la aplicación de la nueva normativa sobre servicio doméstico.

<sup>826</sup> VELA DÍAZ, R.: *“De la Ley 27/2011...”*, *ob. cit.*, pág. 146, que entiende que ello supone una limitación establecida por el legislador a la opción de asunción de obligaciones por el empleador. Un reconocimiento cuya tendencia parece ir dirigida al mantenimiento de dichas obligaciones por parte de la figura del empleador para la obtención de aquellos beneficios que tuviera reconocidos en cuanto a cotización y a su vez puede suponer un aumento para los ingresos de las arcas de la TGSS.

<sup>827</sup> FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.: *“Primer Intento...”*, *ob. cit.*, pág. 20, afirma que con ello quien se beneficia realmente es la Seguridad Social, al no aplicar las reducciones y bonificaciones prevista con carácter general sobre la cuota del empleador.

de norma especial que habría justificado un trato más benévolo por parte del legislador<sup>828</sup>. También es criticada dicha medida por parte de las asociaciones de empleadores de hogar entendiéndose que debe incentivarse las bonificaciones ya sea al empleador como al trabajador<sup>829</sup>. Pero dicha situación se ha mantenido por el TRLGSS en la DA 24ª al señalar que no serán de aplicación los beneficios en la cotización en el Sistema Especial en el supuesto en que los empleados de hogar que presten servicios durante menos de sesenta horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho Sistema Especial.

En fin, si por un lado se puede entender que las reducciones y bonificaciones existentes minoran la carga del empleador, pero pueden ser vistas como la principal causa de la caída de los ingresos, y por ello entender que pudieran perjudicar la viabilidad del Sistema de Seguridad Social como señala el Informe de Integración, también resultan ser un mecanismo conveniente cuando lo que se pretende es hacer emerger este tradicional sector informal. La norma prevé en la actualidad su carácter transitorio, como mecanismo para incentivar la integración de estos trabajadores. Restará por saber, si su mantenimiento futuro será más estable o se establecerá una ampliación en relación a determinados sujetos específicos como pudieran ser aquellas personas mayores o dependientes. Se plantea, por tanto, si este tipo de medidas debería reorientarse no tanto al fomento del empleo, sino a una forma de mejora de la protección del colectivo, o si su supresión no supondría el riesgo de deslizamiento a la economía informal<sup>830</sup>. Pues, se afirma que el incremento de costes, si no va acompañado de medidas incentivadoras, puede dar lugar sobre todo a partir 2019 a dos consecuencias o bien, la cotización por retribuciones inferiores o bien, un incremento del trabajo sumergido.

## **2. ACCIÓN PROTECTORA**

La acción protectora reconocida por el REEH vino caracterizada por una inferior protección a la establecida en el Régimen General, a pesar de la aparente equidad que mostraba la EM del RD 2346/1969, al afirmar que el establecimiento de *“una acción*

---

<sup>828</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 229.

<sup>829</sup> Plataformas por la igualdad de las personas empleadas del hogar de la Comunidad Valenciana. <http://empleadasdehogarvalencia.blogspot.com.es>.

<sup>830</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 78.

*protectora que supone una considerable equiparación respecto al tratamiento que de las distintas situaciones y contingencias se hace en el Régimen General*". Se trata de unas carencias que fueron en parte cubiertas con carácter previo a la integración por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, que añadió la DA 54ª a la Ley General de la Seguridad Social de 1994 mediante la cual se extendía, con efectos de 1 de enero de 2011, la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

En la actualidad, el art. 251 TRLGSS referido a la acción protectora, establece que los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en este Régimen General de la Seguridad Social, pero con las siguientes peculiaridades, que se extienden a los siguientes ámbitos:

*"a) El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive.*

*b) El pago de subsidio por incapacidad temporal causado por los trabajadores incluidos en este sistema especial se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.*

*c) Con respecto a las contingencias profesionales del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 167.*

*d) La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo*".

La menor protección de los trabajadores domésticos, a pesar de la integración en el Régimen General debe su justificación principalmente a dos tipos de razonamiento, ejercer una menor presión contributiva para el empleador, lo que puede no ser en todo

caso un argumento defendible<sup>831</sup>, y podría ser modulado atendiendo a la naturaleza de cada empleador y a las posibles sospechas de fraude debidas a la imposibilidad de control en un ámbito tan íntimo.

## 2.1. LA EXCLUSIÓN DEL DESEMPLEO

El desempleo es una prestación no reconocida a los trabajadores domésticos, de lo que resulta que son en la actualidad los únicos trabajadores por cuenta ajena, que carecen de tal protección<sup>832</sup>. El reconocimiento de tal prestación parece una promesa eterna que, sin embargo, parece postergarse *sine die*. Así, cuando se procedió a la integración del colectivo por la Ley 27/2011 no se abordó su posible aplicación, aplazando una revisión de su posible implantación a la vía del RD 1620/2011, lo que resulta del todo ilógico cuando no debe ser éste su marco de regulación. Por su parte, el RD 1620/2011, vuelve nuevamente a dilatar el intento de abordar su aplicación en su DA 2ª, señalando que la materia ha de ser objeto de un informe que deberá ser elaborado por una comisión de expertos. Por su parte el art. 250 TRLGSS continúa manteniendo la exclusión del reconocimiento del desempleo para los trabajadores domésticos, indicando que la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo.

Dicha exclusión sin embargo viene a contradecir lo dispuesto en el art. 41 CE que establece que *“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”*. Por otra parte, el Convenio 102 de la OIT sobre la Seguridad Social contempla en su Parte II la prestación por desempleo, estableciendo que todo Estado miembro deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones por desempleo. Dicho Convenio ha sido además ratificado por el Estado Español aceptado las partes II-IV y VI del mismo. En similar sentido, pese a no encontrarse ratificado, el art 14 del Convenio 189 plantea un principio de equiparación, que colisiona con los dictados de nuestro ordenamiento interno.

---

<sup>831</sup> QUESADA SEGURA, R.: “De nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 78.

<sup>832</sup> No debemos olvidar que inclusive a los trabajadores autónomos en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se les establece un sistema específico de protección por cese de actividad.

Entre las diversas justificaciones al mantenimiento de la exclusión del desempleo son dos los argumentos predominantes, la dificultad de control, y por ello, el temor al posible fraude<sup>833</sup>, y por otro lado, la evitación de una sobrecarga en los costes para el empleador<sup>834</sup>. Si bien se aduce que subyace en esta cuestión una falta de decisión legislativa en esta dirección<sup>835</sup>, pues hoy en día su exclusión no se justifica por la doctrina, proclive ésta en todo caso a la admisión del reconocimiento de esta prestación, habida cuenta de que su exclusión supone una discriminación clara frente al resto de trabajadores<sup>836</sup>. Como se pone de relieve en la Comparecencia de la Oficina, en la presentación del Informe elaborado por la OIT-España sobre trabajo doméstico y para informar sobre los convenios de la OIT pendientes de ratificación por parte de España<sup>837</sup>, el trabajo doméstico es un trabajo de muchísimo valor, pero no suficientemente valorado. La falta de protección en este ámbito partiría de ese desvalor, por cuanto no existe razón para no dotar de protección a estos trabajadores en relación a trabajadores con un contrato común. En este sentido manifiesta que, *“a veces en el debate sobre la ratificación o no del convenio ha surgido este asunto como una dificultad; más bien al contrario, el propio convenio lo que plantea no es que sea una*

---

<sup>833</sup> Así SELMA PENALVA, A.: “Novedades...”, *ob. cit.*, pág. 14 señala que *“por el momento no existen instrumentos de control específicos que permitan evitar que se disfrute indebidamente de la prestación por desempleo”*. VELA DÍAZ, R.: “De la Ley 27/2011...”, *ob. cit.*, pág. 150, señala como desde el ejecutivo se han señalado las dificultades a la hora de establecer un mecanismo de inspección y control en los hogares dirigidos a evitar el cobro fraudulento de las prestaciones, como causa principal del mantenimiento de esta peculiaridad de la acción protectora. FERNÁNDEZ ORRICO F. J., “Primer intento...”, *ob. cit.*, pág. 40 afirma que *“Probablemente por la desconfianza que encierra esta relación especialísima entre empleador y empleado que pudiera originar algún tipo de fraude”*. TASCÓN LÓPEZ, R.: “Sobre la...”, *ob. cit.*, pág. 339 señala que se debió *“Quizás por el temor a un fraude generalizado a la hora de simular las condiciones que permitieran lucrar el acceso a tal beneficio”*. RUIZ CALDERÓN, J. A.: “Puntos críticos...”, *ob. cit.*, en el mismo sentido señala que *“y es precisamente esta dificultad de control el principal obstáculo que hoy en día conduce al fracaso cualquier hipotético planteamiento de extender la protección por desempleo al servicio doméstico, aunque desde mi punto de vista considero realmente injustificable esa desprotección. Constituye una grave discriminación absolutamente injustificada”*.

<sup>834</sup> BLASCO LAHOZ, J. F. y LÓPEZ GANDIA, J.: Curso de la Seguridad Social, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pág. 93 *“La razón de la exclusión puede hallarse en la dificultad de controlar el fraude mediante la actuación inspectora y los elevados costes que supondría la extensión de esta prestación”*.

<sup>835</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “La integración...”, *ob. cit.*, pág. 11, señala que *“La reforma operada por la Ley 27/2011 perpetúa la ausencia de protección por desempleo en el SEEH. Razones de oportunidad política íntimamente ligadas a la situación económica en la que se produce la reforma, parece que son los únicos motivos que han podido llevar al legislador a no extender las prestaciones por desocupación a los empleados de hogar”*.

<sup>836</sup> LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág. 20, *“De justicia es reconocer la grave discriminación que supone la inexistencia del derecho a la protección por desempleo, absolutamente injustificada, y por ello mismo debe regularse en el futuro”*.

<sup>837</sup> Congreso de los Diputados, Comisiones, Núm. 544, de 23 de marzo de 2014.

*dificultad, sino que es un derecho pendiente y, por lo tanto, la ratificación del convenio y las modificaciones normativas correspondientes a la ratificación del convenio ayudarían a que este derecho pendiente se pueda ejercer”.*

Por otra parte, debería además tenerse presente que una escasa cobertura del sistema protector, y en especial la falta de reconocimiento de la prestación de desempleo, es un argumento en los discursos de estos trabajadores que se refleja en algunas entrevistas, que desmotiva el alta laboral, especialmente en el caso de los nativos. Por tanto, su reconocimiento debe ser entendido como un mecanismo para potenciar la emersión de empleo informal. Por otra parte, mantiene una clara debilidad y vulnerabilidad de los trabajadores domésticos, limitando la igualdad de las partes en la relación laboral<sup>838</sup>.

Si bien, el principal obstáculo parece residir en determinar cómo modular su regulación. Se apuntan, por ello, la necesidad de someterlo a una regulación especial<sup>839</sup>. En la misma línea parece apuntar la DA 2ª del RD 1620/2011 por cuanto hace referencia a un sistema de protección por desempleo “*adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar*”. También se ha venido a apuntar el reconocimiento de una prestación asimilable a la prestación por cese de actividad, introducida con la Ley 32/2010, de 5 de agosto, aunque fuera de forma transitoria de modo previo hasta procederse a su equiparación con los trabajadores por cuenta ajena<sup>840</sup>. Como es sabido, este sistema específico de protección por el cese de actividad forma parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, es de carácter voluntario y tiene por objeto dispensar a los trabajadores autónomos, afiliados a la Seguridad Social y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, las prestaciones y medidas establecidas en esta ley ante la situación de cese total en la actividad que

---

<sup>838</sup> En este sentido, señala MIÑARRO YANINI, M.: “Formas esclavas...”, *ob. cit.*, pág. 7, señala que con el nuevo sistema se mantiene una carencia muy importante, tanto en una valoración general, como por debilitar la posición del empleado y alentar potencialmente la prolongación de situaciones laborales no deseables.

<sup>839</sup> GUADALUPE HERNÁNDEZ, H.: “Relaciones laborales...”, *ob. cit.*, pág. 162 “*Siendo deseable la extensión de la protección por desempleo a este colectivo, aunque sometido a una regulación especial*”.

<sup>840</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: “Sobre la...”, *ob. cit.*, pág. 339. ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Apuntes...”, *ob. cit.*, pág. 5 “*A tenor de lo expuesto, no cabe sostener la regulación actual, antes al contrario, es necesario incorporar la prestación proporcionada por los arts. 208 y ss. LGSS (28), o bien, solución intermedia que no incrementara en exceso la carga de los obligados, su asimilación a la prestación por cese de actividad, de modo transitorio, actualmente en preparación, y a modo de paso previo a la total igualdad con los trabajadores por cuenta ajena*”.

originó el alta en el régimen especial, no obstante poder y querer ejercer una actividad económica o profesional a título lucrativo (art. 327 TRLGSS). También es lógico pensar que dicha conceptualización nuevamente conduciría a asociar un tratamiento de trabajador doméstico al del trabajador autónomo. No parece además adecuado mantener una protección de cobertura voluntaria, por cuanto esta puede ser una barrera habitual de la extensión de cobertura de los trabajadores domésticos según señala la OIT<sup>841</sup>.

## 2.2. INCAPACIDAD TEMPORAL

En el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se reconocía, según lo dispuesto en el art. 30 RD 2346/1969, el percibo de la prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad, maternidad o accidente durante el tiempo y con los requisitos que se regulan en el Régimen General. No obstante, para el caso de enfermedad y accidente, la prestación se comenzaba a percibir desde el vigésimo noveno día, contado a partir de la fecha en la que se inició la enfermedad o se produjo el accidente. Instauraba con ello una importante diferencia respecto al Régimen General, de tal forma que mientras un trabajador dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social comenzaba a percibir la prestación a partir del 4 día de la fecha del devengo, un empleado de hogar no percibía hasta ahora ninguna cobertura hasta el vigésimo noveno día. Nuevamente las justificaciones descansaban en dos argumentos, no sobrecargar al empleador con costes, a quien se presume una menor capacidad económica y el segundo, la dificultad de control de esta actividad y recelo ante posibles fraudes<sup>842</sup>. Este tratamiento diferenciado, fue objeto de crítica pues el mismo no parecía suficientemente fundamentado y se introducía además con ello una importante desprotección que se proyecta en el trabajador, pudiendo cuestionarse la legalidad de tal previsión<sup>843</sup>. Era difícil de imaginar que un empleado doméstico en

---

<sup>841</sup> OIT: "Protección social...", *ob. cit.*, pág. 23.

<sup>842</sup> FARGAS FERNÁNDEZ, J.: "La prestación por Incapacidad Temporal de los Empleados de Hogar: ni legal ni constitucional". Relaciones Laborales, núm. 22, 1998, pág. 3, "Debida a la dificultad de control y la menor capacidad contributiva de los sujetos protegidos". SELMA PENALVA, A.: "Novedades...", *ob. cit.*, pág. 10 "Posiblemente una medida destinada a evitar situaciones de fraude a la Seguridad Social, con las que al mismo tiempo se quiere liberar de cargas económicas a la economía familiar (que no corre en ningún momento con la prestación de IT como si lo hacen el resto de los empleadores entre los días 4 y 15 de la baja por contingencias comunes". TASCÓN LÓPEZ, R.: "Sobre la...", *ob. cit.*, "La medida tendría como intención no sobrecargar al empleador con un mayor coste, habida cuenta en el Régimen General nace a partir del cuarto día, y será el empresario entre los días 4.º al 15.º de baja ambos inclusive y a partir del 16.º a cargo del INSS".

<sup>843</sup> FARGAS FERNÁNDEZ, J.: "La prestación...", *ob. cit.*,



situación de incapacidad temporal debiera ser capaz de asumir el percibo de la prestación equivalente al 75 por cien de la base reguladora, teniendo que asumir personalmente la cotización y cuyo percibo se iniciaba a partir del día 29. En este caso, resultaba más que deseable su equiparación con el régimen general<sup>844</sup>.

Sin embargo, con el RD 1596/2011, de 4 de noviembre, se vino a modificar y mejorar el sistema de protección de estos trabajadores. En su art. 5 se vendría a establecer, el disfrute a partir del 9 día de la baja, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días 4 al 8 de la citada baja, ambos inclusive. Se trata de una previsión que se encuentra en la actualidad establecida en el apartado a) del art. 251 del TRLGSS. El pago de subsidio por incapacidad temporal causado por los trabajadores incluidos en este Sistema especial se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

Debe aquí traerse de nuevo a colación una previsión de carácter asistencial prevista para la relación laboral especial art. 10 RD 1620/2011, en el supuesto de suspensión del contrato 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.

En cuanto a la protección por contingencias profesionales, su inclusión se vino a reconocer con la Ley 39/2010, de 22 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado. No hay que olvidar que según lo preceptuado en el Decreto 2346/1969 las contingencias protegidas en el seno del REEH eran de forma exclusiva las establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes, con independencia del carácter profesional o no del accidente o enfermedad. No se contemplaba la contingencia de enfermedad profesional y el accidente de trabajo era considerado como accidente no laboral (art. 22.3 Decreto 2346/1969). Se trata de una carencia relacionada con la inexistencia de obligaciones precisas en materia de prevención de riesgos laborales<sup>845</sup> y justificada en base a ejercer una menor presión

---

<sup>844</sup> GARCÍA VIÑA, J.: "Cómo...", *ob. cit.*, pág. 79.

<sup>845</sup> LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: "Los trabajadores...", *ob. cit.*, pág. 75.

contributiva y la necesidad de soportar un coste no excesivo en materia de prestaciones<sup>846</sup>, o en la indivisibilidad de la cuota en el REEH<sup>847</sup>.

Mediante la Ley 39/2010 de Presupuestos Generales del Estado se hizo extensiva la acción protectora por contingencias profesionales, introduce en la LGSS la DA 53<sup>a</sup> relativa a 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. Dicha previsión sería desarrollada por el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre. Aunque, su desarrollo reglamentario, aún vigente el régimen especial, fue realizado sin perjuicio de la adaptación que sería preciso realizar cuando, con efectos del día 1 de enero de 2012, tuvieran efectividad las previsiones de la Ley 27/2011<sup>848</sup>.

Se admitía la colaboración en la gestión de las mutuas de accidente de (8 RD 1596/2011), siendo proclive algún sector de la doctrina científica a prescindirse del recurso a las mismas al ser un contexto más propicio para la Entidad Gestora<sup>849</sup>.

El TRLGSS establece en el art. 251 que con respecto a las contingencias profesionales del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 167. Esta previsión se introduce con el reconocimiento por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, adiciona una nueva DA 53<sup>a</sup> LGSS de 1994 que extendía- con efectos de 1 de

---

<sup>846</sup> LÓPEZ CUMBRE, L.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 176 o ÁLVAREZ CUESTA, H.: "Apuntes para...", *ob. cit.* pág. 5, señala "la menor presión contributiva y la necesidad de soportar un coste no excesivo en materia de prestaciones son las únicas razones esgrimidas para apreciar esta diferencia".

<sup>847</sup> QUESADA SEGURA, R.: "El Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar", en AA.VV. *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, señalaba "que la justificación de esta importante singularidad... parece residir en el hecho de que la cuantía de la cuota es indivisible, por lo que no se cotiza específicamente por tales riesgos, y por tanto, quedan excluidos de la protección por los mismos, como igualmente quedan excluidos- y por igual causa- de la protección que frente al salario o a las indemnizaciones otorga el Fondo de Garantía Salarial".

<sup>848</sup> MARTÍNEZ LUCAS, J. A.: "El Sistema Especial de la Seguridad Social para empleados de Hogar", *Actualidad Laboral*, núm. 21-22, 2011, pág. 1. Este Real Decreto prevé su vigencia transitoria, puesto que debe adecuarse o, según sus términos, «adaptarse» a las previsiones legales de la Ley 27/2011. De acuerdo con su exposición de motivos, se trataría de un desarrollo reglamentario limitado en el tiempo puesto que se aprobó en el Consejo de Ministros de 4 de noviembre de 2011 y debe ser objeto de «adaptación» con efectos «del día 1 de enero de 2012». Lo que sucede es que la norma reglamentaria se publicó en el BOE de 2 de diciembre de 2011 y entró en vigor «el día primero del mes siguiente al de su publicación» (disp. fin. 5<sup>a</sup> RD 1596/2011). Por consiguiente, nos encontramos ante un hecho insólito: una norma reglamentaria que desde el mismo momento de su entrada en vigor debe ser adaptada a una norma legal.

<sup>849</sup> Así lo entiende RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: "El nuevo", *ob. cit.*

enero de 2011- la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores entonces incluidos en el régimen especial, determinando en su apartado tercero que *“con respecto a las contingencias a que se refiere la presente disposición, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 126 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio”*<sup>850</sup>.

Por otro lado, según dispone el art. 3.2 RD 1595/2001, de 14 de noviembre, tampoco resulta de aplicación respecto a las contingencias profesionales del sistema especial el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales previsto en el art. 164 LGSS, precepto que establece la posibilidad de que estas prestaciones se vean incrementadas, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento. En todo caso, debe tenerse en cuenta que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales excluye de su campo de aplicación a la relación laboral especial de los empleados del hogar familiar, no obstante, determina la obligación del titular del hogar familiar de cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene (art. 3.4). Obligación que efectivamente se establece igualmente en el art. 7.2 RD 1620/2011, de 14 de noviembre, que determina el deber del empleador de cuidar de que el trabajo de la persona empleada se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo que, se le exige adoptar unas medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo domésticos. En fin, a pesar de que se reconoce en esta materia una efectiva exigencia al empleador del deber de adoptar *“medidas eficaces”*, la efectiva falta de su concreción, puede haber fundamentado esta exclusión.

---

<sup>850</sup> RUANO ALBERTOS, S.: “El régimen...”, *ob. cit.*, pág. 180 considera que: *“La actualización del riesgo profesional determina el nacimiento de la responsabilidad directa de la entidad gestora sin que el empresario deba afrontar el coste de dichas prestaciones, quedando limitada su responsabilidad a las que se derivan del incumplimiento de las obligaciones públicas, es decir, por un lado, las relativas a la propia financiación del sistema y por otro lado, la responsabilidad administrativa (sancionadora) derivada del incumplimiento legal. Se han desvinculado así las exigencias impuestas al empresario en orden a la constitución y mantenimiento de la relación de aseguramiento del derecho del trabajador al acceso a las prestaciones, configurando este derecho como un auténtico derecho público superando las técnicas de seguro privado que subyacen en el sistema de responsabilidad que consagra –incluso con sus excepciones y matizaciones– el art. 126 LGSS. Se ha liberado así al empleador de la carga de la responsabilidad en materia de prestaciones lo que no deja de ser cuestionable...”*.

El apartado tercero de la DA 39ª Ley 27/2011 dispone la inaplicación de los mecanismos de integración de lagunas propios de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común y jubilación en el Régimen General al cálculo de dichas pensiones en el SEEH. El mismo, señala que *“para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en este Sistema Especial sólo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 140.4 y 162.1.2.d”*. Se trata de una inaplicación temporal entre 2012 y 2018, de modo que a partir de 2019 los empleados de hogar se encontrarán equiparados con el resto de colectivos comprendidos en el Régimen General también en este aspecto. La exclusión del procedimiento de integración de lagunas se justificaría porque en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar tampoco era de aplicación tal beneficio, y el legislador ha considerado conveniente, por motivos financieros, evitar incrementos de las bases reguladoras de prestaciones durante el tiempo inmediatamente posterior al trasvase al Sistema Especial.

### **3. VALORACIÓN DE LA INTEGRACIÓN**

Uno de los objetivos perseguidos con la integración de los empleados de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, se encuentra en la consecución de los objetivos del Pacto de Toledo, y sus consiguientes reformas, es decir la simplificación y homogenización del sistema de la Seguridad Social y la mejora de la protección dispensada a estos trabajadores. Pero acompañando a dicho propósito, coexistía cierta voluntad de que, con dicha reforma, se produjera un importante efecto de afloramiento de la economía sumergida, y con ello, la obtención de una mayor recaudación, a fin de posibilitar una mejor protección de estos trabajadores. En palabras del Secretario de Estado de la Seguridad Social ante la comisión de seguimiento y evaluación de los Acuerdos el Pacto de Toledo los objetivos consistían en el *“Afloramiento de la economía sumergida, una mejora del nivel de aportaciones a la Seguridad Social, el nivel de cotizaciones y, como conclusión de esto, una mejora en las prestaciones que*

*las personas incorporadas a este régimen podrían, primero generar y, luego, recibir en el propio sistema de la Seguridad Social”<sup>851</sup>.*

Las reticencias frente al cambio operado, incidían sin embargo en advertir un posible efecto adverso derivado del incremento de costes, que pudiera dar lugar al incremento de la economía sumergida o a una disminución en el número de horas reales declaradas. Por último, la equiparación en el nivel de contributividad podría llevar a una desviación de las contrataciones a otros mecanismos distintos al de la Relación Laboral Especial, por ejemplo: a través de empresas proveedoras de servicios domésticos, lo que daría lugar a un trasvase del trabajo doméstico del Sistema especial de empleados de hogar al Régimen General, ya que la contratación se realiza no directamente por el empleador sino a través de una empresa de servicios<sup>852</sup>. También se observaba cierta preocupación en cuanto a la complejidad del sistema y el incremento de las cargas de gestión para los empleadores. El análisis de todas estas cuestiones, es relevante a la hora de valorar los resultados de la integración, y las conclusiones a las que se debe llegar, dependerán del foco de atención en torno a los resultados obtenidos y a la evolución de los efectos que resultarán de la progresiva integración, una vez finalizada. En los siguientes apartados se analizarán dichas cuestiones.

Como se ha señalado, debido a la elevada presencia de trabajo informal en el sector subyacía una voluntad legislativa en torno a hacer emerger la importante bolsa de empleo sumergido. Sin embargo, debido al incremento de costes derivados de la progresiva integración se alzaban algunas voces sosteniendo un efecto contrario, es decir, un aumento de la economía sumergida o que las horas declaradas por los amos de casa fueran inferiores a las reales ante el incremento de costes<sup>853</sup>. Incluso por algún sector, se elevaban otros efectos más allá de la propia relación laboral especial, en relación con la pérdida de empleos, el del propio empleado de hogar despedido por no poder hacer frente a los nuevos costes sociales, y el de uno de los miembros de la

---

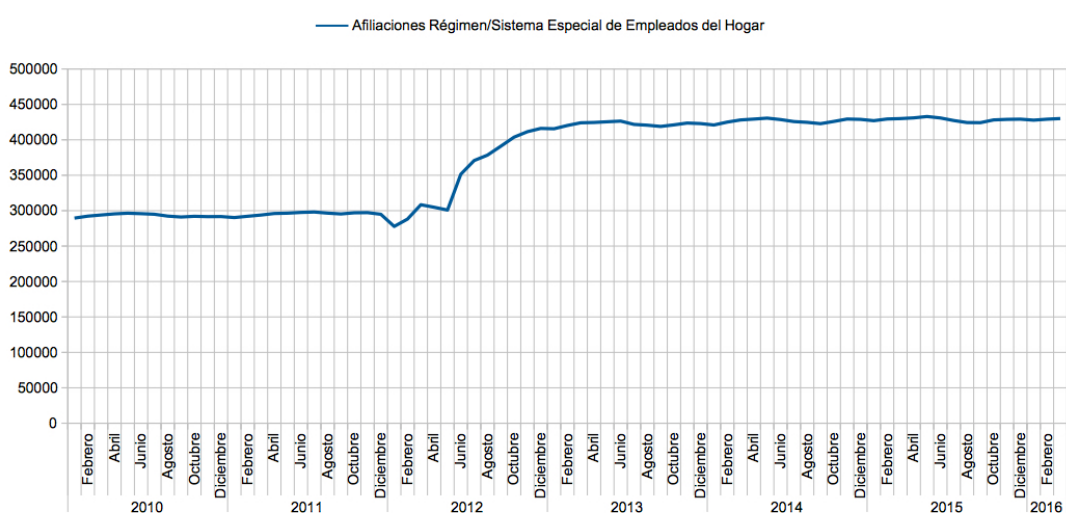
<sup>851</sup> Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Núm. 169, 2012, sesión de 1 de octubre.

<sup>852</sup> RUANO ALBERTOS, S.: “Integración...”, *ob. cit.*, pág. 459.

<sup>853</sup> MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: “La reforma...”, *ob. cit.*, pág. 6. SERRATS MARTÍNEZ, J.: “El nuevo régimen jurídico de los empleados de hogar”. *Actualidad y Práctica del Derecho*, núm. 168, 2012, págs. 52-56 señalaba “Y es que la progresiva equiparación al Régimen General puede llevar al efecto nocivo de que, pese al intento de hacer aflorar situaciones irregulares, muchos hogares decidan no asumir el incremento de las cargas de cotización, especialmente en momentos tan delicados como el actual”.

familia en el que se prestaba servicios al no tener un empleado que cuide por ejemplo, de sus hijos menores y verse obligado a dejar su empleo para el cuidado de estos<sup>854</sup>.

El análisis de las cifras de afiliación tras la integración permite constatar un cierto incremento del número de afiliaciones. El siguiente gráfico recoge la progresión mensual en el número de afiliaciones desde que en 2010 a partir del cual se ha elaborado el siguiente la evolución en el número de afiliados al Sistema Especial:



Cuando se observa la evolución en el número de afiliados especialmente a partir del 1 de enero de 2012, fecha en que se inicia el proceso de integración, el incremento del número de afiliados, es un dato innegable. Por su parte, otras fuentes<sup>855</sup> de recopilación

<sup>854</sup> MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: “La reforma...”, *ob. cit.*, pág. 7 “resultan incomprensibles las afirmaciones referentes a que, con la finalidad de acabar con la economía sumergida se van a aumentar las cotizaciones a la Seguridad Social. En una situación caracterizada por el importante peso de la economía sumergida, el incremento de las cotizaciones a la seguridad social, si no va acompañado de otras medidas indefectiblemente supondrá un aumento de la economía sumergida, al suponer un encarecimiento del coste para los empleadores”. En el mismo sentido ÁLVAREZ PATALLO, J. M.: “La integración...”, *ob. cit.*, pág. 5 señala que “En fin, que habrá que esperar a esa evaluación que el Ministerio de Trabajo va a hacer acerca del impacto sobre el empleo de la nueva regulación para ver si se crean empleos en el servicio del hogar familiar o por el contrario se produce una fuga masiva de empleados de hogar hacia la economía sumergida para evitar el incremento de los costes de Seguridad Social. Igualmente habrá que ver si se crean empleos en el servicio del hogar familiar o por el contrario se destruyen empleos de potenciales empleadores que se vean obligados a abandonar sus trabajos porque no pueden afrontar los costes de la integración y no tienen quién cuide de sus hijos”.

<sup>855</sup> Pueden observarse las estadísticas que viene realizando la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia referidas a 2015 “En 2015 ha continuado subiendo el porcentaje de trabajadoras de alta en la Seguridad Social, tanto en el trabajo interno como en el externo. En el trabajo interno, la práctica totalidad de las que tienen situación administrativa regular tienen SS. En el trabajo externo, el 70,53 por cien están de alta, lo que supone un incremento de casi 8 puntos respecto al año 2014. Sin embargo, en algunos tramos horarios la economía sumergida se acerca a una tercera parte de los contratos.

de datos también vienen a corroborar la existencia de un decrecimiento de la economía sumergida, y por tanto, un mayor cumplimiento en materia de afiliación. Pero también, en la gráfica se observa que el efecto de emersión de trabajo informal fue más notable entre los años 2012 y 2013. En este periodo el número de trabajadores afiliados se incrementa sustancialmente, si bien, claramente se advierte como se ha ralentizado en el periodo correspondiente a 2014-2016. Se ha logrado con ello que aflore parte del empleo sumergido<sup>856</sup> pero, a mi juicio, las cifras de afiliación no se corresponden con las expectativas de afloramiento de economía sumergida, si se tiene en cuenta que se trata de un sector especialmente castigado por la clandestinidad<sup>857</sup>. También es cierto que puede ser una afirmación difícil de medir, por cuanto, en realidad, como se ha hecho notar a lo largo del presente trabajo, se desconoce el número real de trabajadores en economía sumergida y el proceso de integración no se encuentra concluido. Especialmente, y atendiendo a que el proceso de integración implica un paulatino incremento de costes, debe estarse expectante a los efectos que pueda tener el aumento de la carga económica en relación a la evolución del número de afiliados al Sistema especial.

Respecto a la valoración de la homogenización y consecución de los objetivos de integración, es posible señalar que la integración se realiza mediante la creación de un Sistema Especial, una forma de integración bastante habitual que se ha empleado también para la integración de otros colectivos como es el caso de los trabajadores agrarios. En esencia, los Sistemas Especiales, abordan peculiaridades que se establecen respecto a algunos regímenes y que no afectan a aspectos sustantivos o de contenido básico del régimen jurídico, sino a aspectos meramente formales como actos de encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación. El marco diseñado por el Sistema Especial ha desbordado las limitaciones anteriores, de modo que, las particularidades reflejadas en el Sistema especial afectan también a la determinación de

---

<sup>856</sup> BLASCO RASERO, C.: "El sistema...", *ob. cit.*, pág. 12 "Con lo cual, es claro que la reforma operada por la Ley 27/2011 cumple uno de los objetivos que se perseguían con el cambio de régimen de encuadramiento en tanto que, ciertamente, ha aflorado una parte importante del empleo que hasta entonces aparecía sumergido en este sector".

<sup>857</sup> En este sentido 20 minutos publicaba el 27.06.2011 como "según UGT, este acuerdo conseguirá que unas 700.000 personas vean regularizada su situación y de esta forma se combata la desprotección del colectivo y la economía sumergida", en [www.20minutos.es](http://www.20minutos.es). En el mismo sentido DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: "La relación...", *ob. cit.*, pág. 164 o VELA DÍAZ, R.: "De la Ley 27/2011...", *ob. cit.*, pág. 142. "Las últimas reformas no están produciendo los datos inicialmente esperados."

la obligación de cotizar y al ámbito de la acción protectora<sup>858</sup>. Por ello, se afirma la necesidad de que el cambio al Sistema especial hubiera debido traducirse en una efectiva equiparación en la acción protectora<sup>859</sup>. Se entiende que los empleados de hogar se encuentran integrados en el Régimen General, si bien con tal número de peculiaridades que difícilmente se puede afirmar que se haya producido un verdadero proceso de homogeneización entre colectivos<sup>860</sup>. Por tanto, una de las principales críticas es que el Sistema especial en el caso de los empleados de Hogar, como ha ocurrido previamente en relación a otros Sistemas Especiales (Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrícolas dentro del RETA y el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios), radica en que pese a ser un instrumento diseñado para facilitar problemas de gestión, debía haberse homogeneizado la acción protectora. Estos Sistemas Especiales no encajan con el concepto de Sistema Especial art. 11 TRLSS, pues exceden el cometido y finalidad de lo atribuido en este precepto a los mismos.

Por último, debe señalarse que como se apunta en la Resolución del Parlamento Europeo sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal<sup>861</sup>, las medidas encaminadas a hacer emerger la economía sumergida deben centrarse en tres objetivos: proceder a la adaptación de los precios y costes a las posibilidades financieras de los particulares, la simplificación de las formalidades administrativas relativas a las declaraciones obligatorias de contratación que deben efectuar los empleadores

---

<sup>858</sup> PANIZO ROBLES, J. A.: “La seguridad social de las personas que prestan servicios en el hogar familiar”, Revista Trabajo y Seguridad Social CEF, núm. 346, enero 2011, pág. 10.

<sup>859</sup> En este sentido QUESADA SEGURA, R.: “De nuevo...” *ob. cit.*, pág. 78 hace notar que “La cuestión reside en que esta nueva conceptualización lo único que debiera haber producido es peculiaridades, de mayor o menor relieve, en el mecanismo de encuadramiento y cotización, al cambiar la técnica del “régimen especial” por la del “sistema especial”, pero no, como ha sucedido, mantener también ciertas peculiaridades que afectan al conjunto del régimen protector, cuando lo que se debería haber producido es una equiparación substancial en la acción protectora”, GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 8, 2011, pág. 2 señala que el hecho de que estos trabajadores desempeñen su profesión en el hogar familiar, no empece a que gocen de los mismos derechos y de la misma protección que cualquier trabajador por cuenta ajena. El lugar de prestación de servicio no puede ser un motivo suficiente por sí sólo para minorar los sistemas de protección pública de un colectivo concreto de trabajadores; máxime cuando trabajadores con análogas circunstancias en cuanto a su centro de trabajo, gozan de plena protección, cual es el caso de los trabajadores a domicilio y los teletrabajadores.

<sup>860</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: “El nuevo...”, *ob. cit.*, pág.1.

<sup>861</sup> La Resolución del Parlamento Europeo sobre normalización del trabajo doméstico en la economía informal de 30 de noviembre de 2000 (2000/2021 (INI)).



particulares y las deducciones fiscales de los servicios domésticos con el fin de reducir la disparidad de costes entre los trabajadores no declarados y los trabajadores declarados. Sin embargo, el actual diseño del Sistema Especial, entiendo que no ha observado una especial atención a alguna de estas cuestiones como es posible observar en relación a las siguientes cuestiones:

- Una de las características de esta prestación de servicios, desarrollada en el ámbito del hogar familiar, es la escasa capacidad económica, tanto del empleador como del trabajador doméstico. De ahí, la necesaria “*adaptación de los precios y costes a las posibilidades financieras de los particulares*” cuando se pretende reducir el número de trabajadores no declarados en un sector tradicional de la economía sumergida. Pero en contraposición, con el proceso de integración en el Régimen General, y especialmente tras el RDL 29/2012, de 28 de diciembre, que procede a la modificación de las bases de cotización, y el paulatino incremento de costes que deriva del proceso a integración, puede no lograrse esa necesaria adaptación del coste a las posibilidades de los particulares. Aunque con ello se garantice en cambio un incremento de la recaudación, que es también otro de los objetivos de la integración, especialmente debido a que la baja contributividad era uno de los principales problemas del extinto régimen especial. Pero desde un punto de vista recaudatorio es evidente que el incremento de la recaudación debe venir tanto a partir de un incremento en el número de trabajadores afiliados haciendo aflorar la economía sumergida, como del aumento de la cotización a la Seguridad Social, pues conjuntamente ambos objetivos incrementarían la recaudación del Sistema de la Seguridad Social, además de que también se incrementaría la recaudación tributaria. De ahí la necesidad de establecer medidas dirigidas a contrarrestar una excesiva carga económica, especialmente entre las más idóneas la desgravación fiscal (*Vid. Supra. Capítulo I, 3.2. Medidas relacionadas con la reducción de la economía sumergida*).

- Otra importante cuestión a ponderar se refiere al diseño del Sistema Especial a valorar si se ha logrado una efectiva “*simplificación de las formalidades administrativas*” o existe aún una excesiva complejidad atendido el carácter del sujeto obligado como se ha objetado<sup>862</sup>. Pues bien, teniendo en cuenta el ámbito donde se

---

<sup>862</sup> En este sentido Queja del Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General, pág. 32 refleja el “*Escrito del defensor del pueblo en la que expresaba que desde la aprobación*

desarrolla esta prestación y especialmente a la existencia de distintos perfiles de empleador, entre los que efectivamente pueda presumirse la existencia de personas con especiales dificultades de gestión (personas de avanzada edad) y la especial reticencia a la burocracia, entiendo que esta complejidad no ha dejado de existir, así, por ejemplo, al calcular el subsidio de incapacidad temporal del cuarto al octavo día de la baja, o la prorrata de las pagas extraordinarias, o la valoración concreta del salario en especie y especialmente cuando existen variaciones del salario mensual. Por último, habría que advertir que si se pretende continuar ampliando la protección social de los trabajadores domésticos, buscando su efectiva equiparación con la protección dispensada a otros trabajadores, conforme a los dictados del Convenio 189, supondrá inevitablemente introducir una mayor complejidad de gestión.

Por otra parte, otra de las medidas para facilitar la gestión se encuentra en la transferencia de determinadas obligaciones al trabajador, aunque se trata de una medida bastante acotada (empleados de hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador cuando así lo acuerden con el empleador), pero ello genera la percepción de que en este sector el derecho a la Seguridad Social es negociable, genera complejidad al variar el número de horas de la prestación y tiene la desventaja de que trasfiere al trabajador una responsabilidad que debiera ser, cuanto menos, compartida con el empleador.

En todo caso, debe hacerse referencia a la existencia en otros ordenamientos a fin de impulsar la simplicidad de los mecanismos de gestión radica en la creación de un medio de pago a través de los *Cheques de Servicios* (*Vid. Supra. Capítulo I, 3.3. El sistema de los vales o cheques servicio*).

---

*de Ley 27/2011 vienen recibándose quejas fundamentalmente de personas de la tercera edad, en las que se plantean las dificultades que puede suponer la comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social de los datos de cotización, en aquellos casos en los que los empleados de hogar no reciben una cuantía idéntica cada mes, al variar el número de horas que prestan sus servicios los trabajadores, dado el carácter parcial y discontinuo de esos servicios". También en relación a tal cuestión la Asociación de empleadas del hogar de Vizcaya se afirma que "los modelos e impresos oficiales tanto para darse de alta en la Seguridad Social, como de contrato y nómina resultan farragosos, complicados y prácticamente imposibles de cumplimentar sin la ayuda para buena parte de las personas empleadoras". Vid. en este sentido "Valoración de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia acerca de la aplicación de la nueva normativa sobre servicio doméstico" en <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/66/87/46687.pdf>.*

En fin, habrá que esperar a evaluar los efectos de la integración, especialmente una vez finalizada. Pero, en todo caso entiendo que no debe postergarse el efectivo reconocimiento a estos trabajadores de un nivel de protección equiparable al del resto de trabajadores por cuenta ajena.

## CONCLUSIONES

**Primera.** El trabajo doméstico, lejos de ser residual o propio de tiempos pretéritos, es un sector de trabajo emergente, tanto dentro como fuera de nuestras fronteras. Además, es un dato a destacar la evolución creciente en el número de contrataciones incluso en épocas de decrecimiento del número total de afiliados, siendo, por tanto, el único sector que continuó creando empleo a pesar de la crisis.

Con carácter general, el incremento del trabajo doméstico a nivel mundial es debido tanto a factores demográficos, como al progresivo cambio y modernización de las sociedades. En el caso de España, el importante incremento del trabajo doméstico ha venido a responder a la existencia de ciertas deficiencias en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, y en la insuficiente cobertura pública de los servicios de atención a la infancia y de cuidado a las personas ancianas y dependientes. Por ello, la labor de muchos trabajadores domésticos está cubriendo carencias que no han quedado resueltas con la Ley de Dependencia, trabajando en régimen interno largas jornadas.

**Segunda.** Por lo que respecta al trabajador, se ha podido comprobar que se trata de un sector claramente feminizado. La propia EM del RD 1620/2011 señala que un 94 por cien de trabajadores que presta estos servicios son mujeres. Se trata de un dato que se explica debido al rol que tradicionalmente ha venido desarrollando la mujer en el hogar, asociado a la realización de tareas reproductivas. En el caso de los hombres su presencia en este sector se debe a la existencia de un reparto de ocupaciones dentro de la actividad, especialmente debido al rol masculino de algunas tareas que integran el concepto de trabajo doméstico como las de jardinería, tareas de guardería o conducción de vehículos, cuando son desarrolladas formando parte del conjunto de tareas domésticas. Esta división de actividades podría explicar la marcada diferencia entre la jornada entre hombres y mujeres en el sector, siendo más habitual el trabajo a jornada completa en el caso de los hombres.

La preeminencia de la mujer en un sector tan precarizado hace necesario incidir en la vertiente de género a la hora de examinar posibles situaciones de discriminación por razón de sexo, derivadas de una menor protección jurídica de estas trabajadoras y una importante brecha salarial. Si bien, las diferencias en referencia al análisis del REEH fueron examinadas por el TC desde la cláusula general de igualdad ante la Ley (art. 14

CE), no debiera ser omitida la vertiente de género al analizar las diferencias de trato aplicables a los trabajadores del hogar. En todo caso, con el SEEH pervive un menor grado de protección social a pesar de su integración en el Régimen General donde sigue sin reconocerse el desempleo y ciertas peculiaridades en el disfrute de la incapacidad temporal. Ello permite plantear la posible discriminación indirecta resultante de aplicar a un colectivo, compuesto mayoritariamente por mujeres, un régimen menos favorable de prestaciones, que de no prestarse en el ámbito de un hogar familiar tendrían una cobertura más intensa.

También se trata de un sector con una elevada presencia de trabajadores inmigrantes, que representan aproximadamente la mitad de los trabajadores afiliados al SEEH. Se ha producido un fenómeno global que responde a los cambios mundiales en materia de flujos migratorios, y en los últimos decenios, los trabajadores domésticos han sido la principal fuente de migración masiva de mujeres procedentes del Hemisferio Sur para trabajar en ciudades del norte.

El perfil del empleador es más heterogéneo que en el pasado. En la actualidad, junto al tradicional empleador de clase alta, se ha producido una paulatina introducción de las clases medias, debido a las necesidades de la sociedad moderna e incluso, de forma novedosa, se observa la demanda de servicios de cuidados por empleadores con un menor poder adquisitivo.

**Tercera.** En cuanto a los trabajadores al servicio del hogar familiar se ha advertido cierta heterogeneidad en el colectivo de trabajadores y una clara segmentación entre los trabajadores en referencia a sus condiciones laborales y sociales, que principalmente derivan de aspectos como su nacionalidad, estado civil, situación regular o irregular o modalidad en la que es prestada la actividad (interno o externo). Estas diferencias atienden principalmente a una mayor o menor capacidad de negociación del trabajador de las condiciones de la relación laboral. Si bien, desde un punto de vista sociológico, se aprecia además que el empleo doméstico presenta una problemática relacionada con la existencia de una mayor proporción de relaciones de trabajo precarias. Éstas son debidas a la vulnerabilidad de estos trabajadores, el desvalor de la actividad y su falta de identificación con un verdadero trabajo, la dificultad de control de la legalidad en un ámbito tan íntimo como es el hogar familiar o la falta de organización sindical y un reducido poder de negociación individual. También una especialidad propia de esta

relación laboral especial, la mutua confianza entre las partes y el vínculo afectivo, tiende a desvirtuar la relación típica entre empleado y trabajador. Con todo, se aprecia que el marco jurídico no viene a presentar una conexión real con las necesidades de profesionalización y mejora del colectivo. En todo caso, si bien la mejora de este sector requiere de cambios sociales más amplios debe ser analizado el concreto marco legal que ha sido aplicable a los trabajadores domésticos que también ha sido relacionado con la problemática del sector, su precariedad y su clandestinidad. En todo caso, el SEEH ha mantenido la exclusión de la protección por desempleo y existe una gran proporción de empleo informal, que puede ser relacionado con un mayor incumplimiento de la normativa de Derecho del Trabajo, de ahí la necesidad de observar medidas efectivas contra la economía sumergida. Especialmente la libertad de forma en la contratación reconocida en el anterior texto normativo (RD 1424/1985) se vinculaba a la gran clandestinidad y el trabajo en negro.

**Cuarta.** En todo caso, las particularidades en las que se realiza la actividad hacen necesario mantener una regulación especial en determinados aspectos. Como se ha señalado, una de las principales características del marco regulador es el especial ámbito donde es desarrollada la prestación de servicios, un hogar familiar. En esencia, ello ha motivado unas dificultades teóricas y prácticas en su regulación, e incluso la existencia histórica de cierta resistencia en su conceptualización como relación laboral, especialmente debido a la naturaleza no empresarial del empleador. En este sentido, se ha realizado un análisis de la evolución histórica de la normativa que ha afectado a estos trabajadores que pone de relieve la naturaleza especial de esta relación. Se observa que su tratamiento especial se iría apreciando en muchas de las normas y proyectos que afectaron a la regulación del trabajado doméstico. Así, ya en la regulación civil referida al “*criado doméstico*”, se evidenciaban ciertas peculiaridades en relación al resto de prestaciones de servicios, también en materia extintiva. Por su parte, durante el periodo comprendido entre los años 1904 a 1924, diversos proyectos se encaminaron a la regulación del contrato de trabajo. En los mismos, se abordaba el servicio doméstico como un supuesto inequívoco de contrato de trabajo, aunque se le reconocía la necesidad de una ordenación específica en determinadas cuestiones. Pero aun así, el carácter laboral de esta prestación de servicios no sería reconocido hasta la Ley del Contrato de Trabajo de 1931, aunque sin una efectiva aplicación práctica, en parte debida a una falta de previsiones que tomaran en consideración su peculiaridad y las

necesidades de una regulación específica. Por su parte, la exclusión del trabajo doméstico por la LCT de 1944 se encontraría especialmente fundamentada más bien en una opción legislativa, que atendía no tanto al carácter laboral de esta prestación de servicios, sino más bien al carácter particular del empleador y la falta de lucro. Su inclusión en el ordenamiento laboral por la Ley 76/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales supone el efectivo reconocimiento de la laboralidad de la prestación de servicios, pero observando la necesidad de adecuar la normativa aplicable atendiendo a la especial naturaleza de la relación. El RD 1424/1985, de 1 de agosto, fue el primer marco de regulación del régimen jurídico de esta relación laboral especial y el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, ha mantenido también una regulación específica y diferenciada. Este análisis histórico permite confirmar la pertinencia de la naturaleza especial de la relación.

**Quinta.** La necesidad de adaptar la norma también se observa en el ámbito de la normativa internacional. De igual forma, la OIT venía a excluir a los trabajadores domésticos de la aplicación de diversos convenios debido al carácter particular de esta actividad, haciendo necesaria la creación de un instrumento específico para la protección de los derechos estos trabajadores. Así, aun cuando tardíamente, la OIT ha elaborado una normativa específica para garantizar los derechos de estos trabajadores, en concreto, el Convenio 189 y la Recomendación 201, de 16 de junio de 2011. Su objetivo se centra en dotar a estos trabajadores de un marco de protección adecuado, tendente a garantizar unos derechos mínimos a los trabajadores domésticos, pero observando las condiciones particulares en las que se realiza la prestación. Si bien, la norma parte del necesario tratamiento equitativo de estos trabajadores, incorporando en alguno de sus preceptos una fórmula que permita a los Estados regular determinados aspectos *“teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”*. Esta expresión se contiene en relación a cuestiones como la regulación del tiempo de trabajo (art. 10), el derecho del trabajador a un entorno de trabajo saludable (art. 13) o el derecho al disfrute de condiciones no menos favorables en materia de protección social (art. 14). Aunque, la falta de una concreción de esas características específicas en el propio convenio puede derivar en una cierta indefinición del alcance de cumplimiento en cada Estado. Aunque el Convenio 189 ha omitido abordar la cuestión de la extinción de la relación laboral, siendo este un tema de especial trascendencia en esta concreta relación laboral. Además de que permite, en su art. 2, una exclusión de su ámbito de

aplicación de dos categorías de trabajadores. De ellas, cabe destacar la posible exclusión de “*categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo*”, lo que introduce un cierto margen de discrecionalidad para los Estados. Así, en el caso de Alemania se ha excluido por esta vía a los trabajadores que viven en casa del empleador por problemas constitucionales con la privacidad del domicilio.

**Sexta.** Las peculiaridades de esta relación también han llevado a que varias Directivas excluya a los trabajadores domésticos de su campo de aplicación o permitan la inaplicación de algunas materias a esta categoría de trabajadores. Así, la Directiva 2003/88/CEE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo; aun cuando no excluya a los trabajadores domésticos, su art. 17 autoriza una excepción para los “*trabajadores en régimen familiar...*” referida a la inaplicación de las disposiciones en materia de descanso diario, la duración máxima del tiempo de descanso semanal, la duración del trabajo nocturno, y periodos de referencia; La Directiva 2002/74/CEE relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (modifica la Directiva 80/987/CEE), en su art. 1.3 permite a los Estados respecto a los trabajadores domésticos “*seguir excluyendo del ámbito de aplicación de la presente Directiva*”; La Directiva 89/391/CEE 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, que en su art. 3 excluye de la definición de trabajador a “*los trabajadores al servicio del hogar familiar*”. La Directiva 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes, en el art. 2 establece que los Estados miembros podrán excluir de su ámbito de aplicación, por vía legislativa o reglamentaria y en los límites y condiciones que estipulen, los trabajos ocasionales o de corta duración relativos al servicio doméstico ejercido en hogares familiares.

De otro lado, la Resolución del Parlamento Europeo sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal, advierte de la gran disparidad en la reglamentación del trabajo doméstico entre los Estados miembros, de su ausencia en alguno de ellos. Dicha Resolución destaca además la inexistencia de una normativa comunitaria que recoja un estatuto de derechos laborales y de una protección social aplicable específicamente a este sector y pide “*que se establezca una definición europea*



*del trabajo doméstico” (FJ 1). Con todo, se aprecia la necesidad en este ámbito de consensuar una definición europea del trabajo doméstico, y de revisar la protección de estos trabajadores. En este sentido, la Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2016, sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE “insta a la Comisión a que considere la oportunidad de revisar todas las directivas de la Unión que excluyan a los trabajadores domésticos y los cuidadores de los derechos de que disfrutaban otras categorías de trabajadores”.*

La Decisión del Consejo de 28 de enero de 2014 autoriza a los Estados miembros a la ratificación del Convenio 189, al tratarse de una competencia de la Unión Europea. Además de que se insta a los Estados miembros a su ratificación, pues se reconoce que, aunque el derecho de la UE puede ofrecer una mayor protección que el Convenio, sin embargo, éste es más preciso en cuanto a la cobertura de los trabajadores domésticos por la legislación y otros aspectos particulares del trabajo doméstico. Sin embargo, parece un contrasentido que determinadas Directivas permiten en la actualidad la exclusión de los trabajadores domésticos de su campo de aplicación o la inaplicación de determinadas disposiciones.

**Séptima.** Asimismo, se ha observado que la especial naturaleza de esta actividad también ha motivado que las regulaciones de muchos Estados cuenten con soluciones jurídicas que difieren de la aplicable al modelo típico de trabajador. La necesidad de dotar de un estándar mínimo de protección a los trabajadores domésticos, ha venido asociada a la regulación de ciertas particularidades frente al marco regulador común o típico, sin que se produzca una efectiva equiparación en determinadas cuestiones. Las mismas suelen abordar cuestiones coincidentes como: la definición del trabajo doméstico, las soluciones en torno al carácter privado del domicilio, la acomodación del trabajador interno, los estándares mínimos de protección en materia de salud, la regulación del salario y la previsión del salario en especie, la regulación en materia de tiempo de trabajo y tiempos de disposición, los derechos y deberes de las partes o las cuestiones atinentes a la terminación de esta relación de trabajo. También se observa una evolución en las regulaciones más modernas que dotan de un marco más adecuado de proyección para los trabajadores domésticos.

**Octava.** Sin embargo, a pesar de que tradicionalmente ésta ha sido una actividad con un nivel menor de protección en muchos ordenamientos, en los últimos tiempos se ha

generado un creciente y renovado interés de muchas instituciones, organismos internacionales en la materia, pues el trabajo doméstico constituye una importante fuente de creación de empleo y una herramienta de mejora de la conciliación de la vía personal y familiar, así como de creación de bienestar social. Se observa que las tendencias legislativas han evolucionado hacia una necesaria revalorización y profesionalización de esta tradicional actividad, a fin de dotar a estos trabajadores de unos derechos laborales y protección social adecuados. En especial se debe al impulso llevado a cabo por la OIT reivindicando una mejora efectiva en las condiciones de trabajo de estos trabajadores.

Siguiendo esa línea, en nuestro ordenamiento con el objetivo de dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar se procedió a modificar el régimen jurídico de la relación laboral especial por el RD 1620/2011. También en materia de protección social, mediante la Ley 27/2011, se ordena la integración de los trabajadores del hogar en el Régimen General, creando a tal fin el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Ambas normas responden a una voluntad inequívoca de acercar el régimen jurídico aplicable al marco de regulación común, si bien manteniendo algunas particularidades.

**Novena.** Una vez analizado el marco de regulación RD 1620/2011, se evidencia una notable mejora respecto del marco de regulación previo. Si bien, desde el entendimiento de la conveniencia y la necesidad de mantener la relación laboral de carácter especial. Ésta conveniencia de mantener una regulación específica y diferenciada se encuentra justificada en dos condiciones particulares en que se realiza la actividad por las personas que trabajan en el servicio doméstico. En primer lugar, porque en el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, se proyecta el derecho a la intimidad personal y familiar, y difiere al del resto de relaciones laborales, por cuanto no se desenvuelve en un entorno de actividad productiva presidido por los principios de la economía de mercado. La segunda condición particular es el especial vínculo personal existente entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar que se encuentra basado en una especial relación de confianza.

**Décima.** Con la reforma del régimen jurídico de la relación laboral especial se ha apostado por *“la conveniencia y la necesidad de mantener la relación laboral de carácter especial”* (EM RD 1620/2011), pese a que existen posturas que demandan la

transformación en ordinaria de la relación; no obstante, siguen siendo mayoritarias las consideraciones necesarias para su pervivencia. Que debe considerarse conveniente, atendiendo a que efectivamente existen cuestiones que justifican la naturaleza especial de esta relación.

**Décimo Primera.** En cuanto a la definición del empleador se ha podido observar que no es coincidente en todos los ordenamientos nacionales. En muchos países, se especifica en la legislación que el empleador debe ser una persona natural, pero en otros casos el empleador puede ser toda la familia (Brasil) o incluso un representante o agente de la persona natural (Barbados). Esta cuestión puede ser interesante por cuanto en nuestro ordenamiento el empleador es el titular del hogar familiar, si bien este criterio puede generar ciertos problemas interpretativos. La definición del concepto de titularidad se hace en referencia a dos modalidades, efectiva o simple, referidas a conceptos extrajurídicos, lo que permite observar interpretaciones dispares del concepto. Además, el concepto de titularidad es insuficiente y debe ser puesto en conexión con los parámetros existentes en el ámbito del Derecho del Trabajo, establecidos en el art. 1 ET, para definir al empleador, que pueden no ser coincidentes con el de la titularidad del hogar. Pues además pueden no coincidir con la existencia de un derecho de propiedad, posesión u ocupación sobre un bien. El titular del hogar familiar será el titular de la organización y dirección de la prestación laboral del trabajador doméstico y del consiguiente riesgo o quien recibe la prestación del servicio.

En cuanto al objeto del contrato, se observan cierta extensión del mismo respecto de la redacción del RD 1424/1985. El art. 1.4 RD establece que el objeto del contrato estará constituido por *“los servicios o actividades prestados para el hogar familiar”*. El cambio de redacción extiende el objeto del contrato, pudiendo admitirse la existencia de relación laboral especial cuando la prestación sea realizada fuera del hogar familiar o *extramuros*, siempre que la misma sea realizada en beneficio o para el hogar familiar. También, en cuanto al cuidado o atención, la actual redacción establece que serán destinatarios de los mismos la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar. Ello, permite una interpretación más extensiva de las personas que pueden ser objeto de cuidado por el empleado doméstico; así como ya no se exige la

convivencia en el domicilio, puede tratarse de familiares que se encuentren en lugar distinto a la vivienda del empleador.

**Décimo Segunda.** La reforma introducida por el RD 1620/2011 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 aquéllas cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación con el régimen jurídico común (EM RD 1620/2011).

En un intento de equiparación, algunas materias quedan reguladas de forma deficiente y suponen importantes cuestiones que pueden afectar al trabajador, especialmente en relación a la remisión efectuada en materia de derechos y deberes al art. 4 y 5 ET (art. 7.1 RD). En este sentido, se ha venido a determinar que la equiparación real entre esta relación laboral especial y la relación laboral común se produce, en muchas ocasiones a través de un mero reconocimiento formal de los derechos cuyo alcance materialmente resulta cuestionable, porque no hay un verdadero impulso público detrás que permita dotar de efectividad a esa plasmación legal.

Esta es una cuestión que afecta especialmente a los derechos colectivos (art. 4.1 ET) y a una efectiva garantía de los derechos de formación y promoción en la empresa (art. 4.2.b ET y 23 ET). En relación a estos últimos, para su aplicación la norma se remite a la negociación colectiva a efectos de determinar las condiciones del ejercicio del derecho, lo cual hace inviable su aplicación en el ámbito de la relación laboral especial de empleados de hogar. Como ocurre asimismo en relación a los derechos de formación, donde parece poco probable su efectivo ejercicio, pues además, en el Sistema Especial para empleados de hogar no se aplica la cotización por formación profesional y los permisos formativos reconocidos en el art. 23, no serán de aplicación debido a la señalada falta de cotización en el ámbito formativo.

Por lo que respecta al derecho a la integridad física y desarrollo de política de prevención de riesgos laborales establecido en el art. 4.2.d) ET no se observa una expresa referencia a unos derechos básicos para estos trabajadores tanto en relación a una alimentación saludable o una vestimenta y habitación adecuadas, cuestiones muy habituales en este sector. En este último caso, debe ponerse en relación con el art. 4.2.e)

ET que establece el derecho del trabajador al respeto de su intimidad, cuando la norma no regula de forma expresa que se proporcione a estos trabajadores una habitación individual y que cuente con las debidas condiciones de habitabilidad. Pero si bien se reconoce el derecho de los trabajadores a un entorno saludable, una de las particularidades de esta relación esta relación laboral se encuentra en su exclusión del ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de riesgos laborales. Ello es debido a la Directiva 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 (89/391/CE), cuando excluye de la definición de trabajador en el art. 3 a los trabajadores al servicio del hogar familiar. Se justifica en el hecho de que la prestación de servicios se realiza para un empleador particular, y la existencia de unas especiales condiciones de intimidad derivadas de la prestación (art. 18 CE), así como el carácter particular de este empleador. No obstante, resulta criticable que otras modalidades como el trabajo a distancia, art. 13 ET, que puede realizarse en un domicilio particular, si se encuentre contemplado por la LPRL.

En todo caso, se establece sin embargo que el empleador doméstico asume un concreto deber de salud en el trabajado (art. 7.2 RD). Debe cuidar de que el trabajo de la persona empleada se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo que, el RD 1620/2011 ha introducido además la exigencia al empleador de adoptar unas medidas eficaces teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. Con todo a partir de la LPRL y la falta de regulación por la misma da lugar a una inequívoca inconcreción que sin duda tiene su reflejo en la determinación de las obligaciones que debe asumir el empleador. Además esta falta de concreción de las medidas preventivas a adoptar despliega sus efectos en relación a la facultad de dimisión del trabajador en caso de incumplimiento grave (art. 7.2), pues ante la falta absoluta de concreción en la materia, el precepto deja a criterio del trabajador la consideración de cuándo se ha producido incumplimiento que además se califica de grave, algo difícil de determinar habida cuenta de que no existe un parámetro objetivo que determine dicho incumplimiento. Del mismo modo, implica unas dificultades para la actuación de la autoridad inspectora que atendiendo al principio de legalidad y tipicidad en el ámbito del procedimiento administrativo sancionador, no existiendo la tipificación de conductas infractoras, por falta de regulación, no puede decirse que

existan infracciones cometidas por el titular del hogar familiar, y por tanto, tampoco existirá la correspondiente sanción

En consecuencia se produce una falta absoluta de concreción para el trabajador de qué protección tiene garantizada y para el empleador de cuáles son las medidas necesarias a las que se encuentra obligado. Además, constituye uno de los puntos en los que se produce una falta de adecuación al Convenio 189, que determina en su art. 13 que todo trabajador tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, y que para ello, todo Miembro, deberá *“adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores”*. En todo caso, debe procederse a dotar de contenido el art. 7.2 RD, concretando las medidas exigibles al empleador, y debe por tanto dictarse unas normas básicas de aplicación a este colectivo. Entre las que podrían encontrarse algunas de las enumeradas en la Recomendación 201 (art. 19), como son: la eliminación o reducción de peligros y riesgos para el trabajador, el establecimiento de un sistema de inspección adecuado, la instauración de procedimientos de recopilación de datos, y la prestación de asesoramiento y desarrollo de programas de formación.

**Décimo Tercera.** Una de las cuestiones que afecta especialmente a la debilidad del colectivo es la falta real de negociación de las condiciones de trabajo y el aislamiento. Se trata de una especialidad propia de esta relación laboral especial, la mutua confianza entre las partes y el vínculo afectivo, tiende a desvirtuar la relación típica entre empleado y trabajador. El trabajador es percibido como un miembro más de la familia y ello dificulta su consideración como una de las dos partes de la relación laboral.

Si bien, a pesar de que la EM el RD 1620/2011 viene a señalar, respecto de las fuentes reguladoras de la relación, que se establece una remisión a la normativa común, prevista en el art. 3.1 ET, con especial referencia a los convenios colectivos, se observa una escasa referencia a la negociación en el propio texto normativo. Existen dos únicas remisiones al mismo, la primera de ellas en el art. 6.2 RD relativo al periodo de prueba, y la segunda, en art. 8.1 RD referente a la posibilidad de mejora del salario mínimo interprofesional. Continúan siendo mucho más numerosos los supuestos en los que se efectúa una remisión al acuerdo entre las partes como fuente reguladora de la relación. Y salvando los casos en los que existe una llamada expresa al pacto colectivo, la norma no clarifica su espacio en los restantes supuestos, y por tanto, si cabría entrar a negociar

en determinadas materias, o por el contrario, si se trata de derecho necesario absoluto que no puede ser afectado por el convenio colectivo.

Aunque cabe precisar que no existe un convenio en el sector, debido a aspectos que plantea la propia naturaleza de la actividad. El carácter tan singular de los sujetos que conforman la relación laboral especial, la identificación del hogar como un espacio íntimo basado en la cooperación y la solidaridad, el aislamiento en el que se realiza dicha actividad o los problemas de legitimación de las partes obstaculizan su establecimiento. Se trata de un sector en el que tradicionalmente el tejido organizativo ha incluido entidades muy heterogéneas, y donde la afiliación de los trabajadores ha sido más escasa, especialmente debido a su falta de recursos y vulnerabilidad, por lo que complica el éxito de sostenimiento de movimientos sociales. Pero también, en el caso de los empleadores que no son proclives a la organización

Con todo, se ha abierto una posibilidad de que efectivamente pueda existir representatividad en el sector el art. 88. 2 ET, que se introdujo mediante el art.3.2 del RD-ley 7/2011, de 10 de junio.

**Décimo Cuarta.** El RD 1620/2011 continúa planteando ciertas dificultades interpretativas en dos de las exclusiones de su ámbito de aplicación (art. 2 RD). Por un lado, en relación a la presunción de existencia de una única relación laboral de carácter común, cuando un trabajador, además de prestar servicios domésticos en el hogar, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador (art. 1.3 RD). Pues la prueba en contrario queda referida al carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico. Si bien, pudiera considerarse que se trata de una situación de pluriempleo, la opción legislativa ha pretendido evitar situaciones que pueden plantear cierta complejidad debido a la aplicación a un mismo trabajador y empleador de dos regímenes jurídicos distintos. En todo caso, parece necesario dar una mayor concreción a los criterios de marginalidad o carácter esporádico y sería necesario clarificar los límites en la aplicación de la norma, con la posible atribución de algunos parámetros objetivos a la hora de definir los términos marginal o esporádico. Por otro lado, en relación a la exclusión del ámbito de esta relación laboral de carácter especial de las relaciones a la par (art. 1.2 RD), que se establece siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal. Si bien, puede ser complejo determinar en la práctica su

diferenciación, pues coexisten en ambas relaciones la convivencia, el tipo de prestación y la retribución por la misma. Por ello, la norma debería concretar que se entiende por servicios de carácter marginal, tanto en su naturaleza como en su cantidad, así como la cuantía de la compensación económica que se considera por la propia relación. Se trata además de una categoría ciertamente peligrosa, por cuanto puede enmascarar la verdadera prestación de una actividad laboral. En este sentido, la OIT relaciona una menor proporción de contrataciones de personal doméstico en el Reino Unido debida a la incidencia del incremento del trabajo *au pair*.

**Décimo Quinta.** La norma posibilita la contratación por intermediación, a través de los servicios de empleo o las agencias de colocación (art. 4 RD), entre las que deben incluirse las empresas de trabajo temporal. En el caso de las agencias de colocación, su intervención podría ser valorada como un elemento ágil y eficaz en este concreto ámbito del mercado de trabajo y podrían cumplir un papel en torno a la adecuada formación de los trabajadores y profesionalización del sector. Si bien, también su intervención provoca ciertos recelos, y debe existir un reforzamiento en los mecanismos de control en este ámbito.

**Décimo Sexta.** Una de las características de la concepción de las actividades de naturaleza doméstica es su amplitud funcional que potencialmente puede alcanzar el trabajo al servicio del hogar familiar. Según la STS de 1 de julio de 1987 los servicios domésticos “*se significan, generalmente por su in especificidad, indeterminación y universalidad, frente a la tipicidad y especialización*”. La concepción de origen jurisprudencial que entiende esta actividad como inespecífica pugna en la actualidad con la evolución social que aboga por la profesionalización del sector doméstico, especialmente en lo referido a los servicios de cuidados. Es fundamental la puesta en valor de esta actividad, y para ello una apuesta por dotar al sector de la suficiente calidad y nivel de profesionalización de otros sectores pues esta es una medida necesaria para contrarrestar la desvaloración social de la actividad. En todo caso, parece necesario, a falta de negociación colectiva, regular un sistema de clasificación profesional en el sector, que permita profesionalizar al sector. La regulación de las distintas categorías, grupos profesionales del sector, técnicamente puede ser desarrollada. En este sentido, puede observarse en los convenios colectivos en el caso de países como Francia e Italia, o en otros supuestos es desarrollado por el propio



Estado. Estos sistemas, permiten una mejor definición de las funciones y tareas del trabajador.

**Décimo Séptima.** En cuanto a aquellas cuestiones referidas al contrato que se integran en el Capítulo II del RD 1620/2011, también debe reseñarse el avance existente en relación con la regulación precedente, en concreto es destacable la introducción de 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. Se introduce además, la obligación, cuando la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, de que el trabajador reciba la 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 (art. 8.5 ET), además ampliada a cuestiones como las prestaciones salariales en especie, la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados y el régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar (art. 5.4 RD). A pesar de que supone la introducción de esta importante garantía, en este punto la norma difiere de las previsiones del art. 7 del Convenio 189, que de forma más garantista, establece la obligación de información del trabajador sobre los elementos esenciales de la relación laboral, preferentemente a través de contrato escrito. Con todo, dada la dificultad probatoria existente en un ámbito tan íntimo, y ante las especiales dificultades de control externo, entiendo necesaria plantear la necesidad de exigir la forma escrita de todo contrato, como ocurre en relación al trabajo a distancia (art. 13 ET). Desde este punto de vista, la equiparación con la normativa común pudiera resultar insuficiente, atendida la especialidad naturaleza íntima de la relación, siendo necesario por tanto superarla, instaurando una mayor protección del trabajador mediante la obligatoriedad de la forma escrita del contrato. Por su parte, en cuanto a la duración del contrato se establece una remisión al art. 15 ET (art. 6 RD). Si bien, partiendo de que nuestra contratación temporal es fundamentalmente causal y que las necesidades que motivan este contrato son a menudo permanentes, sin embargo, la remisión en bloque a la normativa común en materia de contratación temporal plantea problemas de aplicación de alguna modalidad, atendida la especial naturaleza del trabajo doméstico, pues es difícil extrapolar algunos supuestos de contratación temporal a la actividad doméstica y entiendo que debiera haberse señalado de forma clara la posible incompatibilidad con algunas modalidades de contratación temporal. En todo caso, vale la pena señalar que

hubiera sido especialmente necesario establecer alguna previsión respecto de los contratos formativos. A mi entender es ésta es una de las cuestiones que debe ser abordada por la norma de forma más precisa, atendido a que en la actualidad ha sido aprobado el ciclo de formación básico en actividades domésticas y limpieza de edificios.

En materia de salario se ha producido un importante avance en la protección de los trabajadores domésticos con el reconocimiento del derecho a la retribución en metálico del salario, con la equiparación en cuanto a en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo. Esta previsión se introdujo con carácter previo a la entrada en vigor del RD 1620/2011, con la nueva redacción del art. 26.1 ET, modificado por la DA 23 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Con ello, se equipara además el porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30 por cien del salario total, que es la establecida con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores. Ello es acorde con el Convenio 189 OIT que establece el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, si bien, además, la norma establece la necesidad de adoptan medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable (art. 12.2). El Convenio 95 OIT sobre la protección del salario, ratificado por España, señala la necesidad de tomar medidas pertinentes para garantizar que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos y el valor atribuido a estas prestaciones deba ser justo y razonable también a estos trabajadores. Nuestro ordenamiento pudiera haber sido más garantista pues la norma establece el sistema de descuento de un porcentaje sobre el salario. Considero que en el caso de esta relación laboral especial hubiera sido conveniente fijar el valor a las prestaciones en especie, destacadamente en los casos de alojamiento y la comida. La dificultad que supone su cuantificación, básicamente estará sometida al criterio arbitrario que será determinado normalmente por el empleador. En esta misma línea, la Recomendación 201 establece la necesidad de calcular el valor monetario de los pagos en especie tomando como referencia criterios objetivos, como el valor de mercado de dichas prestaciones, su precio de costo o los precios fijados por las

autoridades públicas, según proceda. Y respecto a la concepción del salario en especie como retribución, en línea con lo dispuesto en el art. 26.2 ET cabría cuestionar si elementos como el alojamiento o la manutención, deben ser considerados en todo caso como salario, cuando pueden ser una condición requerida por el empleador para el trabajo, sirviendo a los intereses del mismo y no a los del trabajador. Por tanto, entiendo que la norma pudiera haber establecido algunos ejemplos, prohibiendo deducciones del salario de los trabajadores domésticos por vestuario (V. gr. Brasil), o cuando se trate de trabajador nocturno (V. gr. Francia). Además de que, el RD 1620/2011 no contiene ninguna previsión con respecto al derecho del trabajador a la percepción en metálico del salario en especie durante las vacaciones. Si bien, el Convenio 132 OIT relativo a las vacaciones establece en su art. art. 7.1 que toda persona que tome vacaciones percibirá, por el periodo entero de esas vacaciones, por lo menos su remuneración normal o media (incluido el equivalente en efectivo de cualquier parte de esa remuneración que se pague en especie, salvo si se trata de prestaciones permanentes de que disfruta el interesado independientemente de las vacaciones pagadas). Debe entenderse por tanto que la remuneración durante este periodo comprende también el porcentaje que las partes acuerden descontar por las prestaciones en especie, salvo que el empleado se encuentre disfrutando de las mismas. Si bien, esta es una cuestión que debiera haber clarificado la norma (V. gr. Argentina).

Una de las especialidades mantenidas por el RD respecto a la norma precedente es la inaplicación de lo dispuesto en el art. 33 ET en esta relación laboral especial (art. 3 RD). Su exclusión debe su origen a la previsión contenida en la Directiva 80/987/CEE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (modificada por la Directiva 2002/74/CEE) de formular una reserva en cuanto a la aplicación de esta Directiva a los empleados domésticos al servicio de una persona física. Si bien, esta previsión se ha justificado en que el titular carece de una explotación en sentido mercantil o económico y un interés en favorecer la contención de costes para el empleador, no obstante, puede no resultar justificable la desprotección que se produce para el trabajador.

En materia de tiempo de trabajo, una de las particularidades más relevantes en esta relación laboral especial es el posible pacto de tiempos de presencia a disposición del

empleador (art. 7.1 RD). En todo caso, el RD 1620/2011, mantenimiento se regulación, incorpora una notable mejora pues reconoce que los mismos 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. La limitación de los tiempos de presencia supone un importante avance pues debido a la falta de una previsión normativa en el RD 1424/1985 en torno a esta cuestión, se venía interpretando que no existía tal obligación. Con todo, lo problemático de los tiempos de disposición se centra en su falta de definición por la norma, que se mantiene también en el RD 1620/2011, cuando en cambio éstos se encuentran definidos en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. En esencia la regulación de los tiempos de presencia constituye uno de los puntos críticos del régimen jurídico de la relación laboral especial, debido a que éstos no se encuentran definidos por la norma y tampoco incluidos dentro del límite de la jornada máxima, lo que puede seguir derivando en una excesiva prolongación de la jornada de estos trabajadores.

Por último la norma admite la realización de horas extraordinarias, si bien el RD 1620/2011 adiciona la exclusión del apartado 5 del art. 35 ET, liberando al empleador de la obligación de registro. Pero esta exclusión es muy cuestionable en una relación laboral caracterizada por la intimidad y la dificultad probatoria, y además se aleja de las previsiones del Convenio 189 que, que en contraposición, recomienda registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, incluidas las horas extraordinarias y facilitar el acceso del trabajador a esa información (art. 8.1). Teniendo en cuenta las razones subyacentes, deberá articularse un mecanismo sustitutorio de registro adaptado a la especial naturaleza del empleador.

Se aprecia sin embargo, que el RD 1620/2011 ha omitido en su regulación la referencia al trabajo nocturno, cuando se trata de una realidad de la actividad. Entiendo que debería regular de forma diferenciada el trabajo interno del trabajo específico de cuidados en periodo nocturno adaptando así la regulación del trabajo nocturno a las necesidades del hogar, estableciendo una categoría de trabajadores a los que les sería de aplicación unas concretas condiciones laborales.

Asimismo, se adapta el régimen jurídico de las vacaciones de los empleados de hogar, fijando reglas para la determinación de los periodos de disfrute de las mismas. No obstante, debiera la norma haber acompañado una previsión referida al derecho del trabajador interno de permanecer en el domicilio durante el periodo en que la familia deja el hogar con motivo de las vacaciones.

En relación al descanso entre jornadas, el RD 1620/2011 ha procedido a su ampliación respecto de la normativa anterior, estableciendo así para los trabajadores domésticos el mismo número de horas de descanso que el regulado por el ordenamiento común (art. 34.3 ET). Se ha ampliado respecto a la norma precedente de diez a doce horas el descanso entre jornadas en el caso de trabajadores externos. En el caso del trabajador interno, la mejora es más notable pasando de ocho a doce horas, si bien, podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.

**Décimo Octava.** Una de las particularidades que presenta una mayor justificación es la incluida en el art. 10 RD referida a la conservación del contrato (art. 10 RD), es destacable que en esta relación laboral especial no cabe la subrogación automática, pues la misma requiere de acuerdo entre las partes. Por lo que respecta a los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de este a localidad, se observa un mayor nivel de garantía introduciendo el derecho de indemnización en estos supuestos, aunque el criterio se aparta de la base de los supuestos de la movilidad geográfica, que tienen como elemento característico el cambio de residencia del trabajador.

**Décimo Novena.** En materia de extinción del contrato, una de las cuestiones más relevantes es el reconocimiento de la facultad de desistimiento del empleador (art. 11.3 RD). El desistimiento es una figura excepcional en nuestro ordenamiento que se observa respecto de la relación laboral especial del personal de alta dirección (art. 11 RD 1382/1985). Si bien el fundamento de la facultad de desistimiento concedida por el legislador al empleador se encuentra basado en la mutua confianza que ha de regir de forma más marcada en este tipo de relación laboral de carácter especial, también existe una voluntad legislativa de simplificar las vías de extinción, y de canalizar así cualquier causa extintiva por voluntad del empleador a través de la figura del desistimiento, siempre que la misma no obedezca a motivos disciplinarios. Por lo tanto, la pérdida de confianza, no operará como causa real en todas las extinciones encauzadas como

desistimiento. El desistimiento es una facultad del empleador no sometido a “ningún condicionamiento causal”, “no sujeto a justificación alguna”. Respecto a la causa del desistimiento, puede indicarse que si bien *a priori* puede pensarse que se trata de una extinción “que no precisa causa alguna”; en realidad la causa existe, pero resulta irrelevante aunque se alegue. La facultad otorgada al empleador de extinguir sin necesidad de invocar causa, ha supuesto que se entendiera que se trata de la configuración de una extinción *ad nutum* (es decir a placer o a voluntad) o un supuesto de “despido libre”. Si bien, la admisión de una causa extintiva que no requiere de su exteriorización pudiera concentrar las principales críticas a la hora replantear la futura pervivencia de la figura del desistimiento. Si bien, la DA 2ª RD anuncia una posible revisión de las causas de extinción del contrato. En la misma se señala la evaluación de la eventual inclusión de la figura del desistimiento entre las causas del art. 49 ET. Como ya venía señalándose, existen unas claras conexiones entre el esquema adoptado en la regulación de la figura del desistimiento y el despido objetivo. Por tanto, atendido el contenido de la DA 2 RD, no se procedería a eliminación la figura del desistimiento del ámbito de esta relación laboral especial. Como señala la doctrina, su pervivencia no obstante podría llevar a homologarlo con el despido objetivo, cambiando la propia terminología de desistimiento por la de “despido objetivo presunto o automático”. Se trataría según la doctrina de ordenar una reconstrucción de la figura para su integración no traumática en el ordenamiento jurídico laboral en esta relación laboral especial, que pasaría por una cierta expresión o exteriorización de los motivos que han llevado al empleador a la relación de ruptura. Coincido con las posturas doctrinales mayoritarias que entienden difícil suprimir esta característica de esta relación, y que el desistimiento sería el cauce adecuado para exteriorizar otras causas que no encuentran acomodo en las causas de despido objetivo, sino en causas de naturaleza inmaterial o de índole subjetiva o emotiva.

En todo caso, el RD 1620/2011 ha introducido ciertas garantías. La aplicación de la anterior regulación, resultaba problemático delimitar cuando la decisión extintiva debiera ser calificada como un despido o como un desistimiento, lo cual dio lugar a resoluciones contradictorias. El RD 1620/2011 ha venido a incorporar la jurisprudencia del Tribunal Supremo a la nueva regulación, y exige ahora que el desistimiento se comunique por escrito. De igual forma, el art. 11.4 RD introduce una presunción *iuris tantum* a favor de la opción por el despido en dos supuestos, el incumplimiento de la

forma escrita en caso de cese y cuando no se ponga a disposición del trabajador la indemnización de forma simultánea.

En materia de despido se suscita la cuestión de si es posible admitir en esta relación laboral la opción del empleador en favor de la readmisión en aquellos despidos basados en una causa discriminatoria. A pesar de que, existen posturas que entiende que la misma sería admisible, considero que debe ponerse de relieve que la relación hunde sus raíces en la confianza. Por lo que, entiendo que también en el ámbito de esta relación laboral especial debiera exigirse en todo caso el acuerdo entre el empleador y el trabajador y en el caso de desacuerdo se optaría por la indemnización. Si bien, viene determinándose en estos casos la declaración de nulidad, atemperando o modalizando sus efectos debido a la proyección del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar que protege a quienes conviven en el hogar familiar. No produciendo en estos casos los propios efectos de su declaración que conllevaría la readmisión del trabajador. Se establece la calificación del despido nulo a efectos declarativos, dotando, empero, a esta declaración de las consecuencias propias del despido improcedente, pero con aplicación de las cuantías indemnizatorias previstas en el ET. Pero esta falta de previsión debería haber sido corregida por el RD 1620/2011, que como señala la doctrina, podría, por ejemplo ser acorde a lo dispuesto en el art. 286 LJS para los supuestos de imposibilidad en la readmisión.

En todo caso, las indemnizaciones previstas para la extinción del contrato, continúan siendo inferiores a la prevista para la relación laboral común. Entiendo que dicha diferenciación puede no resultar objetiva y razonable puede encontrarse más bien basada en cierto desvalor social de la actividad, por cuanto trabajar en una empresa o en un hogar familiar no es un elemento que en sí mismo haya de distorsionar la finalidad genérica que cumplen tales indemnizaciones.

**Vigésima.** En referencia al control de cumplimiento de la legislación laboral en el ámbito de esta relación laboral, se reconoce expresamente la competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, según dispone el art. 12 RD, para lo cual, la misma, ejercerá sus funciones con las facultades y límites contemplados en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los límites a los que se hace referencia, quedarían especialmente referidos, al carácter atípico del centro de trabajo donde es realizada la prestación de servicios, por

cuanto, se trata de un hogar familiar (art. 13.1). Por tanto, se requerirá en todo caso del consentimiento o de la autorización judicial para el acceso a un domicilio. También, y según dispone el art. 76. 5 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando el centro de trabajo sometido a la coincide con el domicilio de la persona afectada, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, la Administración laboral, en el ejercicio de sus funciones, podrá solicitar la correspondiente autorización judicial, si el titular se opusiere o existiese riesgo de tal oposición, en relación con los procedimientos administrativos de los que conozca o pueda conocer posteriormente la jurisdicción social, o para posibilitar cualquier otra medida de inspección o control que pudiera afectar a derechos fundamentales o libertades públicas.

Como se ha analizado, la actuación de la Inspección puede ser desarrollada en el marco de actuación legal previsto, pero no deja de ser cierto que, en la práctica, supone que pueda ser una vía de control de la legalidad vigente más limitada que en otros sectores. A este respecto, debe añadirse que, tampoco pueden desconocerse la existen en este ámbito de otros factores, que adicionan cierta dificultad a la actuación inspectora. Entre ellas la falta de denuncias en dicho ámbito o la existencia de tantos centros de trabajo a inspeccionar como hogares. La aplicación de la Ley de Infracciones y Sanciones dada la naturaleza de la prestación, debería tomarse en consideración el carácter no empresarial del empleador como situación atenuante el carácter no empresarial del empleador. Por otra parte, la LISOS plantearía problemas de aplicación en relación a su capítulo sobre seguridad y salud, debido al principio de legalidad y tipicidad del ordenamiento sancionador. En todo caso se viene a demandar en el sector establecer un *“sistema de inspección suficiente y apropiado”*.

El Convenio 189 establece ciertas disposiciones en la materia en su art. 17 que se complementan con lo previsto en la Recomendación 201 añade en su art. 18 y que sin duda alguna tienen una especial importancia a efectos de poder orientar una específica regulación.

**Vigésimo Primera.** Mediante la DA 39ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se procedió a la integración de los empleados de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, creando un nuevo sistema especial. Su implantación es progresiva y se entenderá finalizada el 31 de diciembre de 2018. Con ello, se puso fin a la existencia



de un sistema singular de aseguramiento, el Régimen Especial de Seguridad Social del Servicio del Hogar Familiar.

Se observa que con su integración en el Régimen General mediante un sistema especial, se ha venido a mantener, en cierta manera, la pervivencia de peculiaridades propias derivadas del carácter atípico de esta prestación de servicios. Se permite así, atendiendo a las particularidades de esta actividad, prever diferencias que faciliten la gestión. Sin embargo, los parámetros a los que debiera haber quedado referido el sistema especial resultan sobrepasados en cuanto a su cometido cuando se observa el marco de regulación diseñado por el Sistema Especial. Las particularidades reflejadas en el Sistema especial afectan también a la determinación de la obligación de cotizar y al ámbito de la acción protectora. Por ello, se afirma la necesidad de que el cambio al Sistema Especial hubiera debido traducirse en una efectiva equiparación en la acción protectora. Resulta especialmente destacable la ausencia de la protección por desempleo, resultando ser en la actualidad los únicos trabajadores, por cuenta ajena, que carecen de esta protección. Además este es uno de los puntos que alejan a nuestra normativa interna de lo dispuesto en el Convenio 189, que establece la necesidad de que los Estados adopten medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de unas condiciones *“no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad”*, si bien, se permite a los Estados su aplicación progresiva.

Se ha realizado una comparación entre el Régimen Especial y el actual Sistema Especial que evidencia cómo, el proceso de integración ha partido de dos ideas centrales como son la eliminación de la fragmentación en torno a los sujetos obligados, y por otra parte, la cotización por salario real desde la primera hora trabajada. En todo caso, se observa que las iniciales pretensiones del legislador reflejadas por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, han quedado algo diluidas en la reforma introducida por el RDL 29/2012, de 28 de diciembre. Por un lado, mediante la reintroducción de una excepción en referencia a aquellos trabajadores de menos de 60 horas, permitiendo en estos casos la posibilidad de que mediante pacto sea el trabajador quien asuma las obligaciones propias en materia de Seguridad Social, y por otro, mediante la modificación de las bases de cotización, y la importante reducción de sus tramos que se

aleja de una efectiva cotización por el salario real. Se aprecia con ello la dificultad que presenta esta actividad debido a la importante presencia de trabajadores a tiempo parcial. Ello es debido principalmente al tipo de demanda actual de los hogares. Según el Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General (septiembre 2012), se aprecia que según la distribución de horas semanales por empleador el 47, 44 por cien de los trabajadores realiza una jornada de menos de 20 horas semanales.

En cuanto a la valoración de la integración, en todo caso, debe señalarse que se ha venido a cumplir uno de los objetivos perseguidos con la integración de los empleados de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, se encuentra en la consecución de los objetivos del Pacto de Toledo, y sus consiguientes reformas, es decir la simplificación y homogenización del sistema de la Seguridad Social y la mejora de la protección dispensada a estos trabajadores. Pero acompañando a dicho propósito, coexistía cierta voluntad de que, con dicha reforma, se produjera un importante efecto de afloramiento de la economía sumergida, y con ello, la obtención de una mayor recaudación, a fin de posibilitar una mejor protección de estos trabajadores. Las reticencias frente al cambio operado, incidían sin embargo en advertir un posible efecto adverso derivado del incremento de costes, que pudiera dar lugar al incremento de la economía sumergida o a una disminución en el número de horas reales declaradas. Por último, la equiparación en el nivel de contributividad podría llevar a una desviación de las contrataciones a otros mecanismos distintos al de la Relación Laboral Especial, por ejemplo: a través de empresas proveedoras de servicios domésticos, lo que daría lugar a un trasvase del trabajo doméstico del Sistema especial de empleados de hogar al Régimen General, ya que la contratación se realiza no directamente por el empleador sino a través de una empresa de servicios.

También se observaba cierta preocupación en cuanto a la complejidad del sistema y el incremento de las cargas de gestión para los empleadores.

En parte debido a que pese a todo, el sector doméstico muestra un importante volumen de trabajo no declarado. Por ello, las cifras de afiliación tras la integración permiten constatar un cierto incremento del número de afiliaciones y por tanto, un mayor cumplimiento en materia de afiliación. Pero también se observa que el efecto de

emersión de trabajo informal fue más notable entre los años 2012 y 2013. En este periodo el número de trabajadores afiliados se incrementa sustancialmente, si bien, claramente se advierte como se ha ralentizado en el periodo correspondiente a 2014-2016. Se ha logrado con ello que aflore parte del empleo sumergido pero, a mi juicio, las cifras de afiliación no se corresponden con las expectativas de afloramiento de economía sumergida, si se tiene en cuenta que se trata de un sector especialmente castigado por la clandestinidad.

El análisis de todas estas cuestiones, es relevante a la hora de valorar los resultados de la integración, y las conclusiones a las que se debe llegar, debe ser en todo caso relacionado con los mecanismos de lucha contra la economía sumergida. Con todo, las medidas que se relacionan con la reducción de la economía sumergida parecen centrarse en objetivos como son la adaptación de los precios y costes a las posibilidades financieras de los particulares, la simplificación de las formalidades administrativas relativas a las declaraciones obligatorias de contratación que deben efectuar los empleadores particulares y las deducciones fiscales de los servicios domésticos con el fin de reducir la disparidad de costes entre los trabajadores no declarados y los trabajadores declarados (Resolución del Parlamento Europeo sobre normalización del trabajo doméstico en la economía Informal, de 30 de noviembre de 2000). También se incide en la importancia de introducir incentivos para fomentar el recurso a trabajadores domésticos y el establecimiento de sistemas sencillos de declaración, observando modelos de éxito que han generado un impacto social y laboral positivo para el sector, como el sistema de «cheques de servicio» (service vouchers) utilizado en Bélgica o el «cheque de empleo de servicio universal» (CESU) de Francia. (Resolución del Parlamento Europeo, sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE, de 28 de abril de 2016). En este sentido, una medida ciertamente adecuada radicaría en la desgravación fiscal de las cuotas pagadas por el empleador, que aún no se ha implantado a pesar de ser una vía muy efectiva de actuación contra la economía sumergida e incidir en la diferente capacidad económica de cada empleador. Se reconoce su efectividad como una importante herramienta para la emersión del trabajo doméstico y además es idónea por cuanto introduce la motivación en la parte empleadora e induce un cambio de mentalidad en el empleador en relación a la larga tradición de informalidad. Pero en contraposición, con el proceso de integración en el Régimen General, y especialmente tras el RDL 29/2012, de 28 de diciembre, que

procede a la modificación de las bases de cotización, y el paulatino incremento de costes que deriva del proceso a integración, puede no lograrse esa necesaria adaptación del coste a las posibilidades de los particulares.

Otra importante cuestión a ponderar es si con el diseño del Sistema Especial se ha logrado una efectiva “*simplificación de las formalidades administrativas*” o existe aún una excesiva complejidad atendido el carácter del sujeto obligado como se ha objetado, teniendo en cuenta el ámbito donde se desarrolla esta prestación y especialmente a la existencia de distintos perfiles de empleador y la especial reticencia a la burocracia. Por último, habría que advertir que si se pretende continuar ampliando la protección social de los trabajadores domésticos, buscando su efectiva equiparación con la protección dispensada a otros trabajadores, conforme a los dictados del Convenio 189, supondrá inevitablemente introducir una mayor complejidad de gestión. En todo caso, debe hacerse referencia a la existencia en otros ordenamientos a fin de impulsar la simplicidad de los mecanismos de gestión radica en la creación de un medio de pago a través de los *Cheques de Servicios*. Como se ha analizado, el sistema de vales se inició en Francia y se ha extendido a otros países como Bélgica, Ginebra, Austria o Canadá. Estos sistemas permiten al particular simplificar las formalidades administrativas y garantizar el pago de un salario adecuado. Si bien, estos sistemas presentan diferencias de aplicación, así en unos Estados como Francia pervive la relación contractual directa entre el empleador particular y el trabajador (Francia), en otros se produce una relación triangular existiendo una empresa que es el empleador (Bélgica). Estas medidas pueden suponer para los Estados al reducir el coste del servicio es que los sistemas pueden resultar gravosos para las arcas públicas, aunque la emersión del trabajo informal provoca a su vez una mayor recaudación en el impuesto de las personas físicas y de cotizaciones a la Seguridad Social. Se trata de un mecanismo que es sin duda muy atractivo, pero debiera articularse manteniendo la relación directa entre el empleador particular y el trabajador dada la especial relación de confianza que preside el trabajo en el hogar familiar.

**Vigésimo Segunda.** En definitiva, y tras el estudio realizado, considero que es necesario conocer la situación actual de estos trabajadores y el impacto que ha tenido la norma. No sólo es necesario abordar una visión cuantitativa del mismo y su incidencia recaudatoria, sino también una visión cualitativa.

Se ha constatado en el análisis de la regulación que han sido muchas las mejoras introducidas en el marco de regulación de la relación laboral especial y con el proceso de integración de los trabajadores en el Régimen General. Si bien, debe entenderse que, tanto en relación al régimen jurídico de regulación de la relación especial, como en materia de protección social, debe ser entendida como una reforma inconclusa. Considero que no se ha de mantener durante un extenso plazo de tiempo, como así ha sucedido, un marco excesivamente desprotector en cuanto a los derechos de estos trabajadores. En este sentido debe continuarse en la línea trazada por la DA 2ª RD 1620/2011, en especial garantizando la efectiva protección por desempleo.

Por su parte, también debe buscarse una equiparación de nuestra norma interna con el Convenio 189. El Convenio, aunque se trata de una norma de mínimos que es superada en muchos casos por nuestra regulación interna, evidencia que es necesario el avance en materias como la cuestión del desempleo, la protección en materia de Seguridad y Salud y el derecho de todo trabajador a ser informado de las condiciones del contrato.

Es necesario revisar el papel de la autonomía individual en la regulación de la relación laboral especial y establecer medidas de fomento de la autonomía colectiva, debido a la inexistencia de un equilibrio real entre las partes de la relación. Esta es una de las vías por las que apuesta el Convenio 189 de la OIT.

Las condiciones particulares en las que se realiza la prestación de servicios de estos trabajadores, efectivamente hacen necesaria una regulación separada de la común en determinadas cuestiones, pero debe también articularse medidas a fin de posibilitar la profesionalización de esta tradicional actividad y su consideración de un verdadero trabajo.

## ANEXOS

### 1. TABLAS ESTADÍSTICAS

**Tabla 1. Evolución del número de trabajadores afiliados al REEH/SEEH<sup>863</sup>**

<b>Año</b>	<b>Total Afiliados</b>	<b>Reeh/Seeh</b>	<b>REEH/SEEH (C. Ajena)</b>	<b>REEH/SEEH (C. Propia)</b>	<b>Porcentaje</b>
1982	10.657.222	372.471			3,5
1983	10.532.817	391.208			3,71
1984	10.555.975	381.730			3,62
1985	10.546.896	331.100			3,14
1986	10.807.216	286.279			2,65
1987	11.130.596	259.147			2,33
1988	11.609.451	235.790			2,03
1989	12.128.050	213.182			1,76
1990	12.513.901	192.255			1,54
1991	12.648.310	176.215			1,39
1992	12.535.511	172.530			1,38
1993	12.099.430	162.110			1,34
1994	12.045.450	150.632	103.273	47.359	1,25
1995	12.307.616	144.088	101.134	42.953	1,17
1996	12.506.001	143.131	101.737	41.394	1,14
1997	12.932.120	142.622	102.479	40.143	1,1
1998	13.591.037	142.218	102.921	39.297	1,05
1999	14.344.917	148.993	109.267	39.726	1,04
2000	15.062.893	151.129	110.667	40.462	1
2001	14.337.544	155.916	112.491	43.425	1,09
2002	16.126.297	176.007	125.570	50.437	1,09
2003	16.612.847	184.560	128.124	56.436	1,11
2004	17.081.784	180.971	123.936	57.035	1,06
2005	17.835.423	284.658	182.691	101.967	1,6
2006	18.596.344	335.593	206.044	129.548	1,8
2007	19.152.331	275.494	176.514	98.980	1,44
2008	19.005.566	279.959	186.483	93.476	1,47
2009	17.916.784	287.995	198.722	89.273	1,61
2010	17.581.860	293.086	202.550	90.536	1,67
2011	17.326.280	295.465	210.618	84.847	1,71

<sup>863</sup> Tabla de elaboración propia, medias anuales del total de afiliados.

2012	16.738.550	350.246	319.871	30.375	2,09
2013	14.872.825	422.126	421.751	375	2,84
2014	16.491.672	426.680	426.680	1	2,59
2015	17.017.314	428.614	428.614	0	2,52

**Tabla 2. Ocupados por rama de actividad<sup>864</sup>**

<b>Datos trimestrales:</b>				<b>Medias anuales:</b>			
<b>Fecha</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Fecha</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
2008T1	744,2	53,2	691	2008	743	52,5	690,5
2008T2	747,2	46,3	700,9	2009	718,6	65,7	652,9
2008T3	738	53,3	684,7	2010	735,5	64	671,4
2008T4	742,6	57,3	685,3	2011	686,9	62,7	624,2
2009T1	704,7	57,7	647	2012	653,5	70,1	583,4
2009T2	700,8	65	635,9	2013	669,8	78,1	591,7
2009T3	719,3	70,3	649	2014	657	71,6	585,4
2009T4	749,5	69,9	679,6	2015	627,8	62,4	422,7
2010T1	749,7	71,5	678,2				
2010T2	733,1	67,1	666				
2010T3	738,7	65,3	673,4				
2010T4	720,3	52,2	668,1				
2011T1	691,6	60,3	631,3				
2011T2	719,1	64,5	654,5				
2011T3	676,4	66,7	609,7				
2011T4	660,4	59,2	601,2				
2012T1	654,3	63,1	591,3				
2012T2	631,9	63,9	568				
2012T3	663,4	75,3	588,1				
2012T4	664,2	77,9	586,3				
2013T1	673,6	70,7	602,9				
2013T2	677,4	77,8	599,5				
2013T3	665,4	83,7	581,7				
2013T4	662,7	80,1	582,6				
2014T1	639,6	66,1	573,5				
2014T2	659	66,6	592,4				
2014T3	667,9	78,4	589,6				
2014T4	661,4	75,4	586				
2015T1	635,9	64,9	571,1				
2015T2	614,2	63,4	550,8				
2015T3	624,1	58,4	565,8				
2015T4	637	62,9	574,1				

<sup>864</sup> Tabla de elaboración propia.



**Tabla 3. Comparativa afiliados al REEH/SEEH y ocupados por rama de actividad<sup>865</sup>**

<b>Año</b>	<b>Afiliados SEEH/SEEH</b>	<b>Ocupados Rama Actividad</b>
	<b>(MEySS)</b>	<b>(INE)</b>
2008	279.959	743.000
2009	287.995	718.600
2010	293.086	735.500
2011	295.465	686.900
2012	350.246	653.500
2013	422.126	669.800
2014	426.680	657.000
2015	428.614	627.800

---

<sup>865</sup> Tabla elaboración propia comparativa a partir de los resultados de las Tablas 1 y 2.

**Tabla 4. Distribución por sexos del total de afiliados al REEH/SEEH<sup>866</sup>**

<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
2000	151.129	8.917	141.921
2001	155.916	8.127	147.479
2002	176.007	9.415	166.348
2003	184.560	9.649	174.903
2004	180.971	8.749	172.215
2005	284.658	20.210	264.438
2006	335.593	25.984	309.600
2007	275.494	17.035	258.454
2008	279.959	18.298	261.635
2009	287.995	18.296	268.033
2010	268.780	20.070	272.993
2011	295.465	18.642	275.106
2012	350.246	20.049	330.176
2013	422.126	21.688	400.413
2014	426.680	22.095	404.575
2015	428.614	21.750	406.855

---

<sup>866</sup> Tabla de elaboración propia, medias anuales del total de afiliados.

<http://www.empleo.gob.es/series>.

**Tabla 5. Presencia de trabajadores inmigrantes afiliados al REEH/SEEH<sup>867</sup>**

<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>R. General</b>	<b>REEH/SEEH</b>	<b>REEH/SEEH (C. Ajena)</b>	<b>REEH/SEEH (C. Propia)</b>
2000	402.711	239.447	45.650	40.130	5.520
2001	557.074	356.297	51.611	43.688	7.922
2002	766.470	508.484	72.519	58.436	14.083
2003	847.698	573.579	73.064	56.516	16.548
2004	958.501	674.683	67.522	52.414	15.108
2005	1.461.140	1.001.546	175.051	116.032	59.019
2006	1.822.406	1.282.602	223.131	138.645	84.486
2007	1.975.578	1.462.333	160.063	108.072	51.991
2008	2.052.406	1.467.593	163.507	118.151	45.355
2009	1.878.023	1.260.536	173.505	131.503	42.001
2010	1.840.827	1.208.799	179.661	135.487	44.174
2011	1.783.858	1.145.470	181.475	142.025	39.451
2012	1.693.324	1.040.150	199.356	186.161	13.194
2013	1.588.661	947.066	224.105	224.000	105
2014	1.554.872	915.862	212.481	212.481	0
2015	1.607.865	951.457	204.126	0	0

<sup>867</sup> Tabla de elaboración propia, medias anuales del total de afiliados. <http://www.empleo.gob.es/series>

**Tabla 6. Evolución de la contratación empleados domésticos<sup>868</sup>**

<b>Año</b>	<b>Total Contratos</b>	<b>Indefinido</b>	<b>Temporal</b>	<b>% Temporal</b>
2001	3.546	522	3.024	85,28
2002	5.592	827	4.765	85,21
2003	4.771	773	3.998	83,8
2004	5.525	914	4.611	83,46
2005	10.935	1.277	9.658	88,32
2006	9.930	1.668	8.262	83,2
2007	7.747	1.338	6.409	82,73
2008	8.770	1.427	7.343	83,73
2009	7.198	1.065	6.133	85,2
2010	7.337	945	6.392	87,12
2011	7.643	966	6.677	87,36
2012	574.848	405.449	169.399	29,47
2013	206.670	106.780	99.890	48,33
2014	203.230	99.927	103.303	50,83
2015 (Junio)	101.698	49.864	51.834	50,97

<sup>868</sup> Datos facilitados por la Subdirección General de Estadística e Información nacional de Valencia (enero 2001/junio 2015).

**Tabla 7. Contratos de trabajo del servicio del hogar familiar por tipo de contrato<sup>869</sup>**

<b>Fecha</b>	<b>Total indefinido</b>	<b>Total obra o servicio</b>	<b>Total interinidad</b>
1/1/12	2.465	1.126	2
1/2/12	21.954	8.801	3
1/3/12	19.046	8.811	2
1/4/12	25.130	10.310	5
1/5/12	30.511	12.497	14
1/6/12	76.615	25.481	20
1/7/12	139.294	35.000	20
1/8/12	12.643	9.378	18
1/9/12	19.681	13.147	24

---

<sup>869</sup> Datos obtenidos de la Web del Servicio Público de Empleo. <https://www.sepe.es>

**Tabla 8. Comparativa tramos cotización Ley 27/2011 y RD L 29/2012.**

<b>DA 39° Ley 27/11</b>			<b>RD L29/2012</b>		
Tramo	Retribución Mensual	B. Cotización	Tramo	Retribución Mensual	B. Cotización
1°	Hasta 74,83	90,2	1°	Hasta 172,05	147,86
2°	Desde 74,84 hasta 122,93	98,89	2°	Desde 172,06 hasta 268,80	244,62
3°	Desde 122,94 hasta 171,02	146,98	3°	Desde 268,81 hasta 365,60	341,4
4°	Desde 171,03 hasta 219,11	195,07	4°	Desde 365,61 hasta 462,40	438,17
5°	Desde 219,12 hasta 267,20	243,16	5°	Desde 462,41 hasta 559,10	534,95
6°	Desde 267,21 hasta 315,30	291,26	6°	Desde 559,11 hasta 655,90	631,73
7°	Desde 315,31 hasta 363,40	339,36	7°	Desde 655,91 hasta 753,00	753
8°	Desde 363,41 hasta 411,50	387,46	8°	Desde 753,01	790,65
9°	Desde 411,51 hasta 459,60	435,56			
10°	Desde 459,61 hasta 507,70	483,66			
11°	Desde 507,71 hasta 555,80	531,76			
12°	Desde 555,81 hasta 603,90	579,86			
13°	Desde 603,91 hasta 652,00	627,96			
14°	Desde 652,01 hasta 700,10	676,06			
15°	Desde 700,11	748,2			

## 2. DOCUMENTACIÓN

### 2.1. Modelo de contrato de duración determinada.



MINISTERIO  
DE EMPLEO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

#### CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DEL SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR

##### DATOS DEL EMPLEADOR/A

TIEMPO COMPLETO

CÓDIGO DE CONTRATO  
1 0 0

TIEMPO PARCIAL

2 0 0

D.DÑA.	NIF./NIE	EN CONCEPTO (1)
--------	----------	-----------------

##### DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.
---------	------------	--------	-------------

##### DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD

C/	MUNICIPIO	CP
----	-----------	----

##### DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D.DÑA.	NIF./NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAÍS DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ....  
con NIF./NIE. .... en calidad de (3) .....

#### DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

#### CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (4) ....., en el domicilio de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) .....

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... a ..... con los descansos establecidos legalmente.
- A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas  al día,  a la semana,  al mes,  al año, siendo esta jornada inferior a la jornada máxima legal, que es de 40 horas semanales en cómputo anual.





## 2.2. Modelo contrato temporal



MINISTERIO  
DE EMPLEO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

### CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO		<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	
<input type="checkbox"/> Obra o servicio Determinado		<input type="checkbox"/> Obra o servicio Determinado	
<input type="checkbox"/> Interinidad		<input type="checkbox"/> Interinidad	
CÓDIGO DE CONTRATO <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="1"/>		CÓDIGO DE CONTRATO <input type="text" value="5"/> <input type="text" value="0"/> <input type="text" value="1"/>	
CÓDIGO DE CONTRATO <input type="text" value="4"/> <input type="text" value="1"/> <input type="text" value="0"/>		CÓDIGO DE CONTRATO <input type="text" value="5"/> <input type="text" value="1"/> <input type="text" value="0"/>	
<b>DATOS DEL EMPLEADOR/A</b>			
D./DÑA		NIF/NIE	EN CONCEPTO DE (1)

<b>DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN</b>			
REGIMEN	COD. PROV.	NUMERO	DIG. CONTR.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

<b>DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD</b>		
C/	MUNICIPIO	C.POSTAL
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

<b>DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A</b>			
D./DÑA		NIF/NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	<input type="text"/>
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAIS DOMICILIO	<input type="text"/>

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ....  
con N.I.F./N.I.E. ...., en calidad de (3) .....

#### DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

#### CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (4) ..... en el domicilio de trabajo ubicado en (calle, nº localidad) .....

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (5):

**A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... a ..... con los descansos que establece la ley.

**A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas  al día,  a la semana,  al mes,  al año, siendo esta inferior a la jornada máxima legal, que es de 40 horas semanales en cómputo anual. La distribución del trabajo será.....

SI  NO  , se acuerda la prestación de horas de presencia a disposición del empleador. Las horas de presencia serán .....

.....horas semanales, distribuidas de la siguiente manera..... El tiempo de presencia será objeto de retribución o compensación de la forma siguiente : (5)

-Compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido.

-Retribución con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

-De cualquier de las anteriores maneras.

SI  NO  se acuerda que el/la empleado/a de hogar pernocte en el domicilio del empleador(6). El régimen de pernoctas será de .....noches a la semana.Durante el descanso semanal y el periodo de vacaciones el/la trabajador/a no está obligado a residir en el domicilio del empleador.

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde ..... hasta ..... Se establece un periodo de prueba de (7) .....

Mod. PE-172A(0)

<http://www.sepe.es>

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de ..... euros brutos (8) ..... que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (9) .....

SI  NO  , se pactan retribuciones en especie (10). Las retribuciones en especie consistirán en.....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (11) .....

SEXTA: El contrato de duración determinada se celebra para:

La realización de la obra o servicio (12) ....., no pudiendo superar 3 años .

Sustituir al/la trabajador/a ..... (13), con derecho a reserva del puesto de trabajo.

SEPTIMA: Si la obligación de cotizar se ha iniciado a partir del 1 de enero de 2012, se aplicará una reducción del 20% de las cotizaciones devengadas . Esta reducción se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% en el caso de familias numerosas, si se cumplen los requisitos de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre  (14).

OCTAVA: A la finalización del contrato de obra o servicio, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 9 días de salario por cada año de servicio, o la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

NOVENA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar y supletoriamente, en lo que resulte compatible, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D.Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), excepto su artículo.33 que no se aplicará.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará en la Tesorería de la S.Social en el trámite de alta de el/la empleado/a de hogar en Seguridad Social a efectos de comunicación del contenido del contrato al Servicio Público de Empleo (15).

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En ..... a ..... de ..... de 20 .....

El/la trabajador/a

El/la representante  
de la Empresa

El/la representante legal  
del/de la menor, si procede

- Modi PE-17ZR (0)
- (1) Titular del Hogar.
  - (2) En el caso de contratación a través de contingente a una persona extranjera no comunitaria y no residente en España, y con código de contrato 401, 501, deberá cumplimentarse el anexo Mod. PE-217.
  - (3) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
  - (4) Indicar profesión.
  - (5) Marque con una X lo que corresponda.
  - (6) Marque con una X la situación que corresponda.
  - (7) Respetando lo establecido en el art. 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.
  - (8) A la hora, al día, a la semana o al mes.
  - (9) En el caso de retribución por horas, el salario comprenderá la retribución global y la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias y vacaciones.
  - (10) Las retribuciones en especie no podrán ser superiores al 30% de las retribuciones totales del trabajador. Deberá garantizarse el pago en dinero de la cuantía del SMI: en computo mensual en proporción a la jornada.
  - (11) Mínimo: 30 días naturales.
  - (12) Identifique con claridad la obra o servicio.
  - (13) Indíquese el nombre del/de la trabajador/a sustituido/a.
  - (14) Marcar en caso de tener derecho a bonificación por familia numerosa.
  - (15) PROTECCIÓN DE DATOS.-Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

## 2.3. Modelo de nómina<sup>870</sup>

EMPLEADOR/A		TRABAJADOR/A	
CIF		NIF	
DOMICILIO		Nº S. SOCIAL	
POBLACIÓN		CATEGORÍA	
CCC		ANTIGÜEDAD	

Periodo liquidación		Nº días/horas	
<b>I. DEVENGOS</b>			<b>TOTALES</b>
<b>1. Percepciones salariales</b>			
Salario base			
<u>Complementos salariales</u>			
Tiempo de presencia			
Otros			
Horas extraordinarias			
<u>Gratificaciones extraordinarias</u>			
Paga extra junio			
Paga extra diciembre			
<u>Salario en especie</u>			
Alojamiento			
Manutención			
<b>2. Percepciones no salariales</b>			
Indemnizaciones o suplidos			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Prestaciones en especie (valoración económica)			
<b>A. TOTAL DEVENGADO</b>			- €
<b>II. DEDUCCIONES</b>			
<b>1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S.</b>			
Total contingencias	0,00	Porcentaje 3,95%	- €
<b>2. Anticipos</b>			
<b>3. Valor de los productos recibidos en especie</b>			- €
<b>4. Otras deducciones</b>			
<b>B. TOTAL A DEDUCIR</b>			- €
<b>LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)</b>			- €
Firma del empleador		Fecha	Recibi

<b>DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	
1. Base de cotización Seguridad Social (todas las contingencias)	
Remuneración mensual según D.A. 39ª Ley 27/2011	

<sup>870</sup> <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm>

## BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV.:** *Una aproximación demográfica a la población de extranjeros en España*, Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección general de información administrativa y publicaciones), 2014.
- ABRANTES, M.:** “Trabajadores domésticos en Europa, hablemos de cifras”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 133, núm. 2, 2014.
- ALARCÓN CASTELLANOS, M.:** “La resolución del contrato de una trabajadora embarazada durante el periodo de prueba: desistimiento o despido nulo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 319, 2005.
- ALLEVA, V. y MORETO, M.:** “Los trabajadores domésticos en Suiza protegidos por el primer contrato de trabajo sectorial del país”. Disponible en: [www.global-labour-university.org](http://www.global-labour-university.org)
- ALONSO RODRÍGUEZ, E., SERRANO ARGUESO, M. y TOMÁS MARTÍNEZ, E.:** “Consideraciones jurídicas en torno al trabajo en el hogar (Un estudio laboral, civil y fiscal)”, *La Ley*, núm. 5, 2003.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.:** “Apuntes para la reforma del Régimen Especial de los Empleados de Hogar”, en BORRAJO DACRUZ, E.: *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, Madrid (La Ley), 2011.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.:** *Regímenes y Sistemas Especiales de la Seguridad Social. Entre su pervivencia y su necesaria reforma*, Madrid (Aranzadi), 2011.
- ÁLVAREZ PATALLO, J. A:** “La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social”, *Boletín de Quantor Social*, núm. 131, 2012.
- APARICIO RUIZ, M. G.:** *La profesionalización de los empleados al servicio del hogar familiar desde el contraste comparado de la normativa Francesa*, León (EOLAS Ediciones), 2014.
- AYALA DEL PINO, C.:** “La prevención de riesgos laboral en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Revista Saberes*, núm. 5, 2007.

- AYALA DEL PINO, C.:** “Relación laboral común o especial de servicio del hogar familiar”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5, 2003.
- BARCELÓN COBEDO, S.:** “La relación laboral del servicio del hogar familiar tras el RD 1620/2011, de 14 de noviembre”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 1, 2012.
- BAYÓN CHACÓN, G.:** “Del contrato de trabajo al contrato profesional de servicios y Contratos especiales de trabajo”, en AA.VV.: *Catorce lecciones sobre contratos especiales de Trabajo*, Madrid (Universidad de Madrid- Facultad de Derecho), 1965.
- BAYÓN CHACÓN, G.:** “Contratos especiales de trabajo”, en AA.VV.: *Catorce lecciones sobre contratos especiales de Trabajo*, Madrid (Universidad de Madrid- Facultad de Derecho), 1965.
- BÉJAR SÁNCHEZ, C.:** *Trabajadores del hogar familiar. R.D. 1424/1985, de 1 de agosto*, Madrid, 1985
- BERNAL MARTÍN, S.:** “*Servicio Doméstico y Seguridad Social*”, *Revista de Política Social*, núm. 10, 1951.
- BLACKETT, A.:** *Making domestic work visible: The case for specific regulation*, Geneva (International Labour Office), 1998.
- BLASCO LAHOZ, J. F. y LÓPEZ GANDIA, J.:** *Curso de Seguridad Social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2015.
- BLASCO RASERO, C.:** “El sistema especial de empleados de hogar y el proceso de homogeneización”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 4, 2013.
- BORRAJO DACRUZ, E.:** “Aspectos laborales, de salud laboral y de Seguridad Social de los empleados del hogar”, *Actualidad Laboral*, núm. 7, 2010.
- BORRAJO DACRUZ, E.:** “La responsabilidad de los amos de casa ante el Montepío Nacional del Servicio doméstico”, *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*, núm. 4, 1962.

- BORRAJO DACRUZ, E.:** “La relación jurídica del servicio doméstico”, Revista de Trabajo, núm. 3, 1960.
- BRAVO, C.:** “1.500.000 personas tendrán la misma protección social que el resto de trabajadores”, Nueva Tribuna, 11 de julio 2011.
- CANO GALÁN, Y.:** “Despido de trabajadora embarazada empleada doméstica: problemas derivados de la declaración de nulidad”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 21, 2009.
- CARDENAL CARRO, M.:** “A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (I)”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 9, 2000.
- CARDENAL CARRO, M.:** “A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales. Un balance y una propuesta (II)”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 10, 2000.
- CARRASCOSA BENGOA, M. C.:** “El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía”, Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 31, núm. 1, 2013.
- CASTRO CONTE, M.:** “El salario en especie tras la Ley 35/2010”, Revista Aranzadi Doctrinal, núm. 6, 2011.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL:** *La protección social de las mujeres*, Madrid (Consejo Económico y Social), 2000.
- CORDERO GORDILLO, V.:** *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar RD 1620/2011, de 14 de noviembre*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2014.
- CUBAS MORALES, A.:** “Anotaciones para la necesaria reforma del Régimen Especial de los Empleados de Hogar”, Tribuna Social, núm. 42, 1994.
- CUEVA PUENTE, C.:** “La difícil articulación del despido disciplinario y el desistimiento ad nutum en la relación laboral doméstica (Comentario a la STS 4ª de 5 de junio de 2002)”, Relaciones Laborales, núm. 4, 2004.

- CUEVA PUENTE, C.:** *La relación laboral especial de los empleados de hogar*, Valladolid (Lex Nova), 2005.
- DE CABO, G. (Dir.):** *La presencia de las mujeres en el empleo irregular*, Madrid (Instituto de la mujer), 2004.
- DE LA VILLA GIL, L. E.:** “Contrato de Trabajo a domicilio”, en AA.VV.: *Catorce lecciones sobre contratos especiales de Trabajo*, Madrid (Universidad de Madrid- Facultad de Derecho), 1965.
- DE LA VILLA GIL, L. E.:** *Esquemas de Derecho del Trabajo. Curso 1971-1972*, Valencia (Universidad de Valencia), 2007.
- DE LA VILLA GIL, L. E.:** “La economía sumergida y los arañazos superficiales a la realidad social a través de las medidas adoptadas por el Gobierno. Breve comentario al real decreto-ley 5/2011, de 29 de abril”, *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, núm. 26, 2011.
- DE NIEVES NIETO, N.:** *El tiempo de trabajo en las relaciones laborales especiales*, Madrid (Civitas), 2010.
- DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.:** “La relación laboral especial de los empleados de hogar: Aspectos laborales y de seguridad Social”, *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 23, 2011.
- DÍAZ RODRÍGUEZ, V.:** “Posible declaración de nulidad del despido a empleada de hogar embarazada. Respuesta de los Tribunales”, *El Derecho*, núm. 3, 2011.
- EFFAT (Federación Europea de sindicatos de los sectores de la alimentación, la agricultura y el turismo):** “Los trabajadores domésticos en Europa se organizan”, febrero de 2015. Disponible en: <http://www.idwfed.org/es/relatos/los-trabajadores-domesticos-en-europa-se-organizan>.
- ESPUNY TOMÀS, M. J., GARCÍA GONZÁLEZ, G. (Coord.):** *Relaciones laborales y empleados del hogar: Reflexiones jurídicas*, Madrid (Dikynson), 2014.

**FARGAS FERNÁNDEZ, J.:** “La prestación por Incapacidad Temporal de los Empleados de Hogar: ni legal ni constitucional”, *Relaciones Laborales*, núm. 22, 1998.

**FERNÁNDEZ DÍEZ, A.:** “Servicios domésticos marginales no incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de empleados de hogar”, *Información Laboral*, núm. 8, 2010.

**FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, V.:** “En torno a la significación de las relaciones laborales de carácter especial”, en AA.VV.: *Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso Cano*, Madrid, 1980.

**FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.:** “Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores (Comentario a la STCT de 23 de julio de 1981)”, *Revista Política Social*, núm. 39, 1983.

**FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.:** “Aspectos prácticos de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012”, *Diario La Ley*, núm. 7745, 28 de noviembre de 2011.

**FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.:** “Formas de acceso al Sistema especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 99, 2012.

**FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.:** “Primer Intento de Mejora en la gestión del sistema especial para empleados de hogar por RDL29/2012 de 28 de diciembre”, *Justicia Laboral*, núm. 53, 2013.

**GARCÍA ALBERTOS, M. (Resp.):** *Empleo del hogar. Estrategias para la jubilación y alternativas para su financiación*, Madrid (Ministerio de Empleo y Seguridad Social), 2011.

**GARCÍA GONZÁLEZ, G.:** “La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2011.



- GARCÍA LÓPEZ, R.:** “Extinción del Contrato del empleado de hogar, desistimiento, despido, fuerza mayor”, *Actualidad Laboral*, núm. 30, 1987.
- GARCÍA NINET, J. I.:** “El trabajo doméstico”, en DE LA VILLA GIL, L.E. (Coord.): *El trabajo*, Madrid (Centro de Estudios Ramón Areces), 2011.
- GARCÍA NINET, J. I.:** “Acerca de las/os empleadas/os del hogar”, *Tribuna Social*, núm. 207, 2008.
- GARCÍA NINET, J. I.:** “La regulación del trabajo familiar y su incidencia en el ámbito de la Seguridad Social con especial referencia al Régimen Especial de Empleados de Hogar (en torno a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de abril de 1991)”, *Tribuna Social*, núm. 6, 1991.
- GARCÍA NINET, J. I.:** *Propuestas para un cambio del régimen jurídico del empleado de Hogar*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de la Seguridad Social), 2006.
- GARCÍA QUIÑONES, J. C.:** “El desistimiento del empleador en la relación laboral especial de empleados de hogar (Comentario a la STS de 5 de junio de 2002)”, *Relaciones Laborales*, núm. 6, 2003.
- GARCÍA SAINZ, C., SANTOS PÉREZ, L. y VALENCIA OLIVERO, N. Y.:** “La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, núm. 1, 2014.
- GARCÍA VIÑA, J.:** “¿Cómo ha de ser la regulación futura de los empleados domésticos?”, *Tribuna Social*, núm. 207, 2008.
- GARCÍA VIÑA, J.:** *Aspectos laborales de salud laboral y de seguridad social de los empleados del hogar*, Granada (Comares), 2008.
- GARRIDO PÉREZ, E.:** “El trabajo en el hogar: un replanteamiento de su especialidad desde el punto de vista normativo”, en AA.VV. (RUIZ PÉREZ, E. Coord.): *Mujer y Trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2003.
- GIMENO, B.:** “El debate sobre el trabajo doméstico”, *Revista Tránsversales*, núm. 20, 2010.

- GONZÁLEZ DE LENA, F.:** “Las relaciones especiales de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores y los Decretos reguladores”, *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1986.
- GOÑALONS PONS, P.:** “Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. La movilización transnacional de las empleadas de hogar”, *Anuari de conflicte social*, 2013.
- GUADALUPE HERNÁNDEZ, H.:** *Relaciones laborales especiales*, Barcelona (Il.lustre Consell General de Col.legis Oficials de Graduats Socials de Catalunya), 1989.
- GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, E.:** “Trabajo doméstico-trabajo afectivo: sobre heteronormatividad y la colonialidad del trabajo doméstico en el contexto de las políticas migratorias de la UE”, *Revista de Estudios Sociales*, núm. 45, enero 2013.
- HERNÁINZ MARQUEZ, M.:** “Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico”, *Cuadernos de Política Social*, núm. 41, 1959.
- HERNÁINZ MARQUEZ, M.:** “Aportaciones a una teoría jurídica del servicio doméstico”, *Revista de Derecho privado*, vol. XLIII, 1959.
- HERNÁINZ MARQUEZ, M.:** “Ideas para una posible regulación del servicio doméstico”, *Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 33, 1959.
- HERNÁIZ MARQUEZ, M.:** “Derecho comparado y acción internacional sobre el servicio doméstico”, *Revista Iberoamericana de Seguridad Social*, núm. 3, 1959.
- HERRERA DUQUE, M. J.:** “El concepto de relación laboral especial del servicio del hogar familiar en la jurisprudencia del Tribunal Central de Trabajo”, *Revista Documentación Laboral*, núm. 32, 1990.
- IGARTUA MIRÓ, M. T.:** *Visión panorámica de las relaciones laborales de carácter especial*, Murcia (Laborum), 2003.

**INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA:** “Hogares y servicio doméstico”, Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística 3/2012. Disponible en: [www.ine.es](http://www.ine.es)

**KAHALE CARRILLO, D. T.:** “La regulación de la prestación de los servicios domésticos a través de las empresas”, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm.10, 2013.

**LAHERA FORTEZA, J.:** “Las paradojas del despido libre pagado (Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de enero de 2008, recurso 1689/2007)”, Relaciones Laborales, núm. 2, 2009.

**LLANO SÁNCHEZ, M.:** “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, Actualidad Laboral, núm. 6, 2012.

**LÓPEZ CUMBRE, L.:** “La relación especial del hogar familiar”, Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 100, 2000.

**LÓPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.:** *Los trabajadores al servicio del Hogar Familiar. Aspectos laborales y de seguridad social. Propuestas de reforma*, Albacete (Bomarzo), 2006.

**LÓPEZ GANDIA, J y TOSCANI GIMÉNEZ, D:** *El nuevo régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, Albacete (Bomarzo), 2012.

**LÓPEZ GANDIA, J.:** “*La convergencia entre regímenes de la Seguridad social*”, Temas Laborales, núm. 81, 2005.

**LORENTE-CAMPOS, R.:** *Trabajo a tiempo parcial*, Valencia (Germania), 2002.

**LOZANO MONTERO, M.:** *El servicio doméstico y el contrato de trabajo*, Revista de Trabajo, núm. 5, 1948.

**MANZANO SANZ, F.:** “Empleados de hogar”, Capital Humano, núm. 262, 2012.

**MARÍN CALLEJA, L. M.:** “La relación laboral especial de los empleados de hogar”, Actualidad Laboral, núm. 13, 2007.

- MARÍN CORREA, J. M.:** “Empleados de hogar, cotización en el nuevo sistema de Seguridad Social: Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por Cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para el ejercicio 2012”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2012.
- MARTÍNEZ, M. A.:** “El cheque de servicios. Definición teórica y Experiencias Europeas”. Centro de Estudios Económicos Fundación Tomillo, 1997. Disponible en [www.gipuzkoa.eus/esparru/ficheros/ponencia4.doc](http://www.gipuzkoa.eus/esparru/ficheros/ponencia4.doc)
- MARTÍNEZ LUCAS, J. A.:** “El Sistema Especial de Seguridad Social para Empleados de Hogar”, *Actualidad Laboral*, núms. 21-22, 2011.
- MARTÍNEZ MORENO, C.:** “Desistimiento en un contrato de alta dirección y lesión de derechos fundamentales. Las particularidades del supuesto analizado en la sentencia del TSJ de Aragón, de 14 de marzo de 2007”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5, 2002.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.:** “La relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar”, en AA.VV. (ARIAS DOMÍNGUEZ, A. Coord.): *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Madrid (Aranzadi), 2011.
- MELÉNDEZ, L.:** “El futuro legal del servicio doméstico a la luz de una encuesta y del Derecho comparado”, *Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 33, 1959.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.:** “Despido disciplinario o desistimiento empresarial en el trabajo al servicio del hogar familiar”, *Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo*, Núm. 119, 2003.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL:** “Francia. Protección social de los empleados de hogar”, *Actualidad Internacional Sociolaboral*, núm. 154, 2012.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL:** “Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de

Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General”, septiembre de 2012.

**MIÑAMBRES PUIG, C.:** “El nuevo régimen jurídico de los empleados del hogar familiar”, Civitas Revista española de Derecho del Trabajo, núm. 157, 2013.

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

**MIÑARRO YANINI, M.:** “Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar. Delimitación conceptual, problemática específica y propuestas”, Actualidad Laboral, núm. 10, 2014.

**MIÑARRO YANINI, M.:** “La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (I)”, Relaciones laborales, núm. 4, 2012.

**MIÑARRO YANINI, M.:** “La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (y II)”, Relaciones laborales, núm. 5, 2012.

**MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, R.:** *Extinción de las relaciones laborales especiales*, Madrid (Thomson, Civitas), 2007.

**MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.:** “La reforma del régimen especial de la Seguridad Social de los empleados de hogar”, Revista de Información Laboral, Legislación y Convenios Colectivos, núm. 3, 2008.

**MONTOYA MELGAR, A.:** “La fragmentación de la Seguridad Social y sus razones”, Revista de Política Social, núm. 98, 1973.

**MONTOYA MELGAR, A.:** “Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador”, Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 109, 2002.

**MORENO CÁLIZ, S. y MARTÍN ALBÀ, S.:** “Aplicación y control de la normativa de prevención en los domicilios particulares”, Aranzadi Social, núm. 10, 2004.

**NUÑEZ PÉREZ, G.:** “El principio constitucionalidad de igualdad y la deducibilidad

de los gastos de empleado/a del hogar como gastos necesarios en el impuesto sobre la renta de las personas físicas”, *Revista de Información Fiscal*, núm. 6, 1994.

**OIT:** “La formalización del Trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicios. Los casos de Francia, Bélgica y el cantón de Ginebra”, 14 de enero de 2013. Disponible en: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

**OIT:** *Domestic workers across the world. Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Ginebra (OIT), 2013.

**OIT:** *Informe IV. Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Ginebra (OIT), 2009.

**OIT:** Labour inspection and the domestic work sector. Regional knowledge-sharing forum Lisbon, 11-12 October 2012. Disponible en: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

**OIT:** *Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales y alcance de la protección jurídica*. 2013. Disponible en: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

**OIT:** “Situación y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en los hogares privados: Estudio de la OIT”, *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 4, 1970.

**OIT:** “Trabajo doméstico. Nota de Información 1. Remuneración en el trabajo doméstico”, 30 de mayo de 2011.

**OIT:** “Trabajo doméstico. Nota de Información 2. Horas de trabajo en el trabajo doméstico”, 11 de julio de 2011.

**OIT:** “Trabajo doméstico. Nota de Información 3. Medición del valor económico y social del trabajo doméstico”, 11 de julio de 2011.

**OIT:** “Trabajo doméstico. Nota de Información 4. Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional”, 11 de julio de 2011.

**OIT:** “Trabajo doméstico. Nota de Información 5. Cobertura de los trabajadores domésticos por las principales leyes sobre condiciones de trabajo”, 11 de julio de 2011.

- OIT:** “Trabajo doméstico. Nota de Información 6. «Mi familia también me necesita»”, 1 de julio de 2013.
- OIT:** “Trabajo doméstico. Nota de Información 7. El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes”, 4 de abril de 2014.
- OIT:** “Trabajo doméstico. Nota de Información 8. Voz y representación de los trabajadores domésticos a través de la organización”, 15 de diciembre de 2015.
- OIT:** “Trabajo doméstico. Nota de Información 9. Hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos migrantes”, 15 de diciembre de 2015.
- OIT:** “Seguimiento de la resolución sobre medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo: informe sobre los progresos realizados”, 2013.
- OIT:** “Estudio de expertos sobre la situación legal y las condiciones de empleo de los servidores domésticos en virtud de resolución adoptada en la XXXI Reunión de 1948”.
- OIT:** “Integrar a los trabajadores del servicio doméstico en la economía formal. El sistema de cheque servicio”, Revista El Trabajo de la OIT, núm. 68, abril 2010.
- OIT:** “Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas”, 10 de marzo de 2016.
- OJEDA AVILES, A.:** “Zonas Grises, relaciones laborales especiales y modalidades de contrato”, Tribuna Social, núm. 207, 2008.
- OJEDA-AVILES, A.:** “Las relaciones laborales especiales una perspectiva unitaria”, Relaciones Laborales, núm. 1, 1990.
- PADILLA SÁNCHEZ, I., ORDAZ SANZ, J. A., GUERRERO CASAS, F. M.:** “El servicio doméstico en España: un estudio econométrico”, Oviedo, Smart Regions for a Smarter Growth Strategy, 2013.  
<http://www.reunionesdeestudiosregionales.org/Oviedo2013/htdocs/pdf/p741.pdf>

- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.:** “Sobre el derecho de los empleados del hogar familiar a la no discriminación por razón de parentesco en la afiliación al sistema de seguridad social (Comentarios a las Sentencias del Tribunal Constitucional, Sala 2ª, 79/91, de 15 de abril y 92/91, de 6 de mayo, BOE de 29 de mayo)”, Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 53, 1992.
- PALOMINO SAURINA, P.:** “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, Revista de Información laboral, núm. 5, 2012.
- PANIZO ROBLES, J. A.:** “La seguridad social de las personas que prestan servicios en el hogar familiar”, Revista Trabajo y Seguridad Social CEF, núm. 346, 2011.
- PAREDES RODRÍGUEZ, J. M.:** “La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social”, Aranzadi Social, núm. 8, 2011.
- PATINO ALONSO, M. C., VICENTE GALINDO, M. P y GALINDO VILLARDÓN, M. P:** “Perfil multivariante de las mujeres empleadas del servicio doméstico”, Cuadernos de Relaciones Laborales, núm. 2, 2011.
- PÉREZ BEDMAR, M.:** “La relación laboral especial de los empleados de hogar, aspectos laborales y de seguridad social”, Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid, núm. 23, 2011
- PIETERS, D.:** “¿Cómo conseguir una protección adecuada de los empleados domésticos?”, Tribuna Social, núm. 207, 2008.
- PLA JULIÁN, I. (Coord.):** *Luces y sombras del recurso a las empleadas de hogar*, Valencia (Institut Universitari d’Estudis de la Dona), 2008.
- QUESADA SEGURA, R.:** “Aspectos laborales de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar doméstico”, Tribuna Social, núm. 207, 2008.
- QUESADA SEGURA, R.:** *El contrato de servicio doméstico*, Madrid (La Ley), 1990.
- QUESADA SEGURA, R.:** “La dignificación del Trabajo doméstico. El convenio 189 OIT, 2011”, Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, núm. 27, 2011.



- QUESADA SEGURA, R.:** “La distinción entre «au pair» y la relación laboral de trabajo al servicio del hogar familiar. Dos relaciones marginadas”, *Aranzadi Social*, núm. 4, 1999.
- QUESADA SEGURA, R.:** “El régimen especial de la Seguridad Social de empleados de Hogar”, en AA.VV.: *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2010.
- QUESADA SEGURA, R.:** “Doctrina del Tribunal Supremo sobre la extinción del contrato en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, en GARCÍA MÚRCIA, J. (Dir.): *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Madrid (Tecnos), 2015.
- QUESADA SEGURA, R.:** “De nuevo sobre el Sistema Especial de Seguridad Social de Personas Empleadas de Hogar. Puntos críticos”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 3, 2015.
- QUINTANILLA NAVARRO, R. I.:** “Regulaciones Sectoriales”, en AA.VV. (MARTÍN JIMÉNEZ, R. Coord.): *Los contratos de trabajo temporales*, Navarra (Aranzadi), 2004.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.:** “La relación especial de trabajo al servicio del hogar familiar (R. D. 1.424/85, de 1 de agosto)”, *Actualidad Laboral*, núm. 1, 1986.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. (Dir.):** *Curso de derecho del trabajo*, 19ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2010.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.:** “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, en BORRAJO DACRUZ, E. (Coord.): *El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo II, Madrid (Edersa), 1987.
- RAMÍREZ-MACHADO, J. M.:** *Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Geneva (International Labour Office), 2003.
- RODRÍGUEZ CARDO, I. A.:** “El nuevo sistema especial de empleados de hogar una «revolución» inconclusa”, *Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 158, 2013.

- RODRÍGUEZ CARDO, I. A.:** “La relación laboral especial de los empleados de hogar”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, núm. 118, 2005.
- RODRÍGUEZ INIESTA, G.:** “«El trabajo en el hogar no precisa esfuerzos» (titular tomado del diario El País, viernes 5 febrero 1999”, Revista Aranzadi Social, núm. 4, 1998.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.:** “Economía sumergida y empleo irregular”, Relaciones Laborales, 1985. Tomo I.
- ROJO TORRECILLA, E.:** “La regulación laboral del personal al servicio del hogar familiar en el ámbito internacional (con un apunte sobre la normativa española)”, Razón y fe: Revista hispanoamericana de cultura, núm. 1362, 2012.
- ROJO TORRECILLA, E.:** “Primera aproximación a la nueva regulación de la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar”. Disponible en: [eduardotorrecillablogpost.com](http://eduardotorrecillablogpost.com).
- ROJO TORRECILLA, E.:** “Prólogo” en ESPUNY TOMÀS, M. J., GARCÍA GONZÁLEZ, G. (coord.): *Relaciones laborales y empleados del hogar: Reflexiones jurídicas*. Madrid (Dikynson), 2014.
- ROMERAL HERNÁNDEZ, J.:** “Seguridad y salud de los trabajadores domésticos a la luz de la normativa de la OIT”. XXVI Jornades Catalanes de Dret Social. Barcelona 19 y 20 de febrero de 2015. Disponible en: [www.iuslabor.org](http://www.iuslabor.org).
- ROMERAL HERNÁNDEZ, J.:** “El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar”, Aranzadi Social Revista Doctrinal, núm. 7, 2013.
- RUANO ALBERTOS, S.:** *El régimen jurídico de los empleados de hogar*, Barcelona (Atelier), 2013.
- RUANO ALBERTOS, S.:** “Declaración de nulidad del despido de una empleada de hogar”, Aranzadi Social Revista Doctrinal, núm. 5, 2008.
- RUANO ALBERTOS, S.:** “Integración del régimen especial de la seguridad social de los empleados de hogar”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social, núms. 29-30, 2012.

**RUIZ CALDERÓN, J. A.:** “Puntos críticos de la nueva regulación de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar: régimen de extinción del contrato y desprotección por desempleo”, en AA. VV. (ARIAS DOMÍNGUEZ, A. Coord.): *Cuestiones laborales de actualidad. Estudios jurídicos en homenaje al profesor Dr. Feliciano González Pérez*, Madrid (Dykinson), 2013.

**SALA FRANCO, T.:** “La relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar y el contrato de trabajo doméstico”, *Relaciones Laborales*, tomo I, 1986.

**SELMA PENALVA, A.:** “Novedades en el régimen de Seguridad Social de los Empleados de Hogar y su comparación con las propuestas de reforma anteriormente anunciadas”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2012.

**SEMPERE NAVARRO, A. V.:** “Actualización, adecuación y modernización de la Seguridad Social”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 6, 2011.

**SENDIN BLAZQUEZ, A. (Resp.):** *El régimen especial de la seguridad social de los empleados de hogar: cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2006.

**SENDIN BLAZQUEZ, A.:** “En torno a la exclusividad de la inclusión en el régimen especial de empleados de hogar”, *Tribuna Social*, núm. 6, 1991.

**SERRATS MARTÍNEZ, J.:** “El nuevo régimen jurídico de los empleados de hogar”, *Actualidad y Práctica del Derecho*, núm. 168, 2012.

**TASCÓN LÓPEZ, R.:** “Sobre la situación actual del régimen especial de seguridad social de los empleados de hogar y la necesidad de su homogeneización con el régimen general”, en AAVV (ÁLVAREZ CUESTA, H. Coord.): *Las vías de integración y racionalización de los regímenes especiales*, Madrid (Ministerio de Trabajo e Inmigración), 2009.

**UGT.:** “Características, problemática y propuestas de reforma del sector del Servicio doméstico en España”, Gabinete de Estudios de FeS-UGT, 18 de noviembre de 2005.

**UGT.:** “Equiparar Derechos. Informe día de las trabajadoras del Hogar de 30 de marzo de 2015”, Migraciones, Boletín, núm. 31, marzo 2015.

**UGT.:** ¿Puede España ratificar el convenio 189 sobre trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticos de la OIT?, Secretaria de Igualdad, 16 de junio de 2015.

**VÁZQUEZ, J.M.:** *El servicio doméstico en España. Su situación real y propuesta de resolución para sus problemas*, Madrid (Ministerio de Trabajo), 1960.

**VELA DÍAZ, R.:** “De la Ley 27/2011 al RD-Ley 29/2012 de mejora de gestión y protección social en el sistema especial para empleados de hogar: la nueva frontera entre las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar”, *Temas Laborales*, núm. 121, 2013.

**VELA DÍAZ, R.:** *El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia (Laborum), 2012.

**VELA DÍAZ, R.:** “Los límites a las prestaciones salariales en especie y su incidencia en los trabajadores del servicio de hogar familiar a la luz de la reforma laboral de 2010”, en AA. VV.: *Relaciones laborales y nuevo modelo productivo. XXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 2011

**VICENTE PALACIO, A.:** “La simplificación de la estructura del sistema de Seguridad Social. El final diferido de un extenuante maratón todavía inacaba”, *Economía Española y Protección Social*, núm. 4, 2012.

## **ARTICULOS PRENSA**

---

**COSCULLUELA GERONA, F.** (21.04.2012), El 70% de las empleadas de hogar no pasan a la nueva ley. Disponible en:  
[www.elperiodico.com/es/noticias/sociedad/las-empleadas-del-hogar-pasan-nueva-ley-1690405](http://www.elperiodico.com/es/noticias/sociedad/las-empleadas-del-hogar-pasan-nueva-ley-1690405)

**DURÁN RODRÍGUEZ, J.** (04/09/2015), ¿Un sindicato de empleadas del hogar?

Disponible en: [www.diagonalperiodico.net/global/27665-por-espana-no-hay-sindicato-empleadas-hogar.html](http://www.diagonalperiodico.net/global/27665-por-espana-no-hay-sindicato-empleadas-hogar.html)

**LARRAÑETA, A.** (03.10.2012), ¿Por qué está fracasando la ley que regula el servicio doméstico? Disponible en:

[www.20minutos.es/noticia/1604919/0/ley/empleadas-hogar/fracaso/](http://www.20minutos.es/noticia/1604919/0/ley/empleadas-hogar/fracaso/)

**LÓPEZ GUILLEM, J.** (29.06.2012), 47.000 asistentes dejarán de cotizar al no ser reguladas.

Disponible en:

[www.20minutos.es/noticia/1524994/0/asistentes/regularizacion/seguridad-social/](http://www.20minutos.es/noticia/1524994/0/asistentes/regularizacion/seguridad-social/)

**REQUENA AGUILAR, A.** (28.5.2014), Empleadas de hogar denuncian prácticas fraudulentas e inacción de la Inspección de Trabajo Disponible en:

[www.eldiario.es/economia/Empleadas-practicas-fraudulentas-Inspeccion-Trabajo\\_0\\_264923775.html](http://www.eldiario.es/economia/Empleadas-practicas-fraudulentas-Inspeccion-Trabajo_0_264923775.html)

**SAHUQUILLO M.R.** (01.06.2011), ¿Trabajadoras o siervas?

Disponible en:

[www.elpais.com/diario/2011/06/01/sociedad/1306879201\\_850215.html](http://www.elpais.com/diario/2011/06/01/sociedad/1306879201_850215.html)