



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2022/2023

LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL
SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

THE SPECIAL EMPLOYMENT RELATIONSHIP
OF THE FAMILY HOUSEHOLD SERVICE

Realizado por la alumna Dña. MARTA CACHÓN RAMÓN

Tutorizado por la profesora Dña. NATALIA ORDOÑEZ PASCUA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. RESUMEN/ABSTRACT	2
II. OBJETIVOS DEL TRABAJO	3
III. METODOLOGÍA	3
IV. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	6
1. Introducción	6
2. Evolución histórica de la relación laboral del servicio del hogar familiar	9
3. Análisis del contenido de la relación laboral	20
3.1 Concepto, ámbito de aplicación y sujetos excluidos	20
3.1.1 Concepto y ámbito de aplicación	21
3.1.2 Sujetos excluidos	22
3.2 Derechos y deberes de las partes	23
3.2.1 Derechos laborales	23
3.2.2 Deberes laborales	24
3.3 Tiempo de trabajo	25
3.3.1 Jornada de trabajo	25
3.3.2 Descansos	25
3.3.3 Fiestas y permisos	26
3.3.4 Vacaciones	27
3.3.5 Limitaciones para los menores de edad	28
3.4 Retribuciones y cuestiones salariales	28
3.5 Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales	29
3.6 Acceso al empleo	34
3.6.1 El contrato, duración y modalidades	35
3.6.2 Afiliación, alta y baja	38
3.6.3 Cotizaciones	40
3.6.4 Incentivos en la cotización	42
3.6.5 Extinción del contrato de trabajo	42
V. CONCLUSIONES	45
VI. BIBLIOGRAFÍA	46

I. RESUMEN/ABSTRACT

RESUMEN

El presente trabajo aborda la relación laboral especial del servicio del hogar desde dos puntos clave: por un lado, desde un punto de vista histórico, mediante el estudio de la evolución de esta relación laboral desde sus inicios en la antigüedad, a través del tratamiento de los acontecimientos sociales y jurídicos más significativos en esta materia y las posteriores modificaciones que han construido la relación laboral del servicio del hogar que se conoce en la actualidad; por otro, descendiendo al tratamiento jurídico y la legislación laboral aplicable actualmente, prestando especial atención a las nuevas modificaciones introducidas en los últimos años, que aportan claridad y esperanza hacia la consecución de una regulación efectiva para los trabajadores del hogar.

***Palabras clave:** servicio doméstico, hogar familiar, legislación laboral, evolución histórica.*

ABSTRACT

This paper looks at the special employment relationship of domestic service from two main perspectives. On the one hand, from a historical point of view, it deals with the evolution of this employment relationship from its beginnings in antiquity, through the study of the most significant social and legal events in this area and the subsequent modifications that have constructed the employment relationship in domestic service as it is known today. On the other hand, a complete study of the applicable labour legislation is carried out, with special mention of the new modifications introduced in recent years, which contribute to the development of the labour relationship in the domestic service sector.

***Keywords:** domestic service, family home, labour legislation, historical development.*

II. OBJETIVOS DEL TRABAJO

El principal objetivo viene dado por estudio de la evolución y los cambios producidos en torno a la relación laboral de carácter especial del servicio doméstico.

Se trata de analizar exhaustivamente dicha materia con el fin de satisfacer los siguientes objetivos específicos:

- Conocer el surgimiento y posterior evolución de la relación laboral del servicio doméstico utilizando una perspectiva histórica y social que ayude a comprender los cambios que han llevado a que la relación del servicio del hogar familiar sea como la conocemos en la actualidad.
- Analizar la legislación laboral vigente que afecta a los y las trabajadoras de esta modalidad laboral.
- Incidir en la necesidad de una nueva regulación completa que se adecue a las necesidades de los y las empleadas del servicio del hogar y equipare sus condiciones a las del resto de los trabajadores.
- Estudiar el avance histórico en materia laboral para los trabajadores del servicio del hogar, a través de las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

III. METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología utilizada para la realización de este trabajo se ha optado por una revisión bibliográfica. La revisión bibliográfica es una técnica de investigación que permite recopilar, analizar y sintetizar el conocimiento existente en la literatura académica relacionada con el tema de estudio. En este caso, se ha seleccionado esta metodología con el propósito de explorar y comprender en profundidad las diversas

perspectivas, teorías, leyes y resultados previamente publicados que se relacionan con la temática del servicio del hogar.

Por un lado, se ha procedido a llevar a cabo un proceso de búsqueda y análisis de leyes y otras normas en materia de empleo doméstico con la finalidad de conocer y comprender su uso y desarrollo.

Por otro lado, han sido analizadas las distintas teorías, artículos científicos, libros, bases de datos y demás materiales útiles en este campo, en busca de un enfoque y contexto histórico y social que ayude a comprender las raíces y cambios que dan lugar a esta relación especial tal y cómo se conoce en la actualidad.

En cuanto a las fases desarrolladas en esta revisión, fueron las siguientes:

- En primer lugar, se realiza una búsqueda de información acerca del servicio del hogar familiar en los diferentes contextos históricos. Se trata de reunir los datos necesarios para conocer cómo surge esta labor, cómo se desarrolla a lo largo de su historia y cómo se encuentra en la actualidad.
- Posteriormente, se realiza una identificación del marco normativo que abarca dicha relación especial para analizar y profundizar en el estudio de la regulación en la materia con el fin de observar su evolución y mejoras.
- A continuación, se sintetiza la información recopilada de forma estructurada para elaborar las conclusiones que permitan conseguir los objetivos mencionados.
- Finalmente, se reflejan los resultados obtenidos y fundamentados teórica y normativamente en la información sintetizada que ha sido empleada.

Marco normativo:

-Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

-Recomendación nº 201 de la Organización Internacional del Trabajo.

- Pragmática de Felipe II, de 25 de noviembre de 1569.

- Ley de Accidentes de Trabajo del 30 de enero de 1900.

-Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

-Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

- 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.
- 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.
- 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.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
- Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.
- Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.
- Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.
- Orden PCM/74/2023, 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 Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.
- Orden PCM/313/2023, de 30 de marzo, por la que se modifica la Orden PCM/74/2023, 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 Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

IV. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

1. Introducción

El servicio del hogar familiar se menciona en el Estatuto de Trabajadores como relación laboral de carácter especial en su artículo 2.1 b). Esto quiere decir que, por sus condiciones particulares, necesita de una regulación expresa que no viene contemplada en el Estatuto de los Trabajadores. La prestación de servicios para el hogar familiar es considerada como una relación laboral especial por la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, la cual incluía en el listado de relaciones laborales especiales el trabajo al servicio del hogar familiar en sus diversas modalidades¹.

La aplicación de la norma laboral general no es acertada debido al especial ámbito de desarrollo de la actividad y la relación extraordinaria que se genera entre la persona empleadora y la persona empleada que desarrolla las actividades del hogar por cuenta de este, además de la particularidad de las tareas llevadas a cabo.

Por este motivo se aborda una primera regulación específica del trabajo en el servicio del hogar familiar a través del Real Decreto 1620/2011, el cual establece la necesidad de elaborar una regulación modernizada que dignifique el trabajo doméstico e introduzca mejoras en las condiciones laborales de este sector. Otro factor importante por el que surge la necesidad de esta regulación viene mencionado en la exposición de motivos tanto del RD 1424/1985 como de este Real Decreto 1620/2011, es la especialidad de la relación laboral debido al ámbito de desarrollo de las tareas, que no es otro que el ámbito familiar e íntimo del hogar². La aprobación del Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticos, reconocía la labor de este empleo en la economía y en la sociedad y expresaba la invisibilidad e infravaloración que le acompañan. El convenio hacía hincapié en la realización de trabajos domésticos por gran parte de niñas y mujeres procedentes en su mayoría de ambientes desfavorables y con unas condiciones de

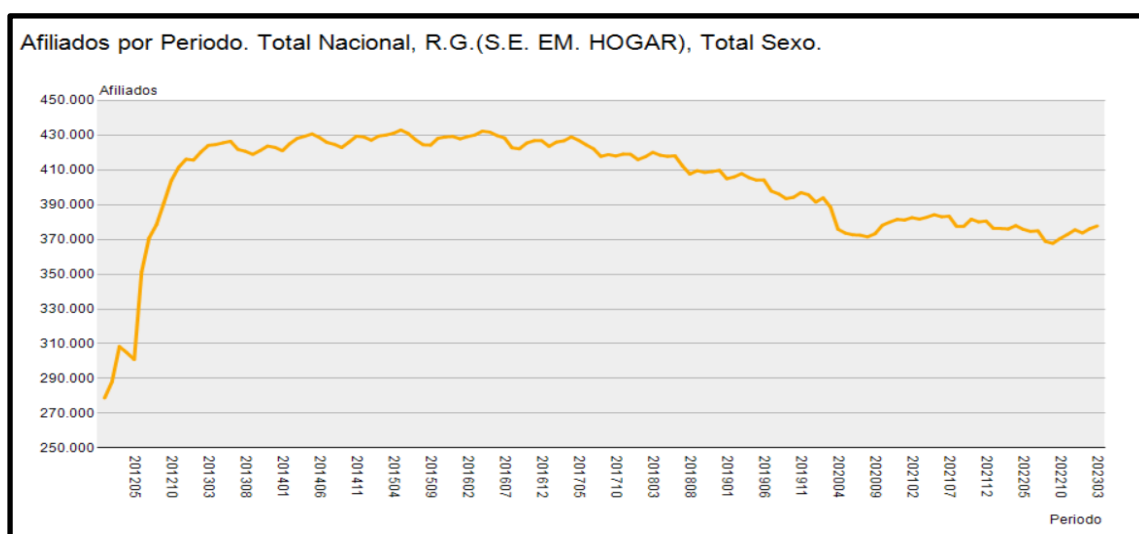
¹ CORDERO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, Valencia, 2014, pág.13.

² RD 1620/2011 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

vulnerabilidad que favorecerían la discriminación con respecto a las condiciones de empleo³.

A través de este conjunto de normas, el servicio del hogar familiar ha obtenido la configuración de un régimen jurídico con más protecciones y garantías que los vigentes anteriormente. Ello no exime de la necesidad de seguir confeccionando un régimen aún más completo y equiparable al régimen jurídico de las relaciones laborales generales.

El servicio del hogar familiar ha sido uno de los oficios más importantes en toda la historia. Desde la Edad Media hasta la actualidad, este sector ocupaba a gran parte de la población, en su mayoría mujeres sin cualificación que servían desde su juventud a una familia, a cambio del sustento necesario para vivir. En la actualidad, la cifra de afiliados en el sistema de empleados del hogar es de 377.712 trabajadores, según los datos extraídos de las estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social. Además, en el siguiente gráfico⁴ se muestran las cifras de afiliación de los trabajadores del sistema especial de empleados del hogar, sin distinción por sexos, a final de cada mes, utilizando el periodo comprendido desde el primer trimestre de 2012 hasta el primer trimestre de 2023, ambos inclusive:

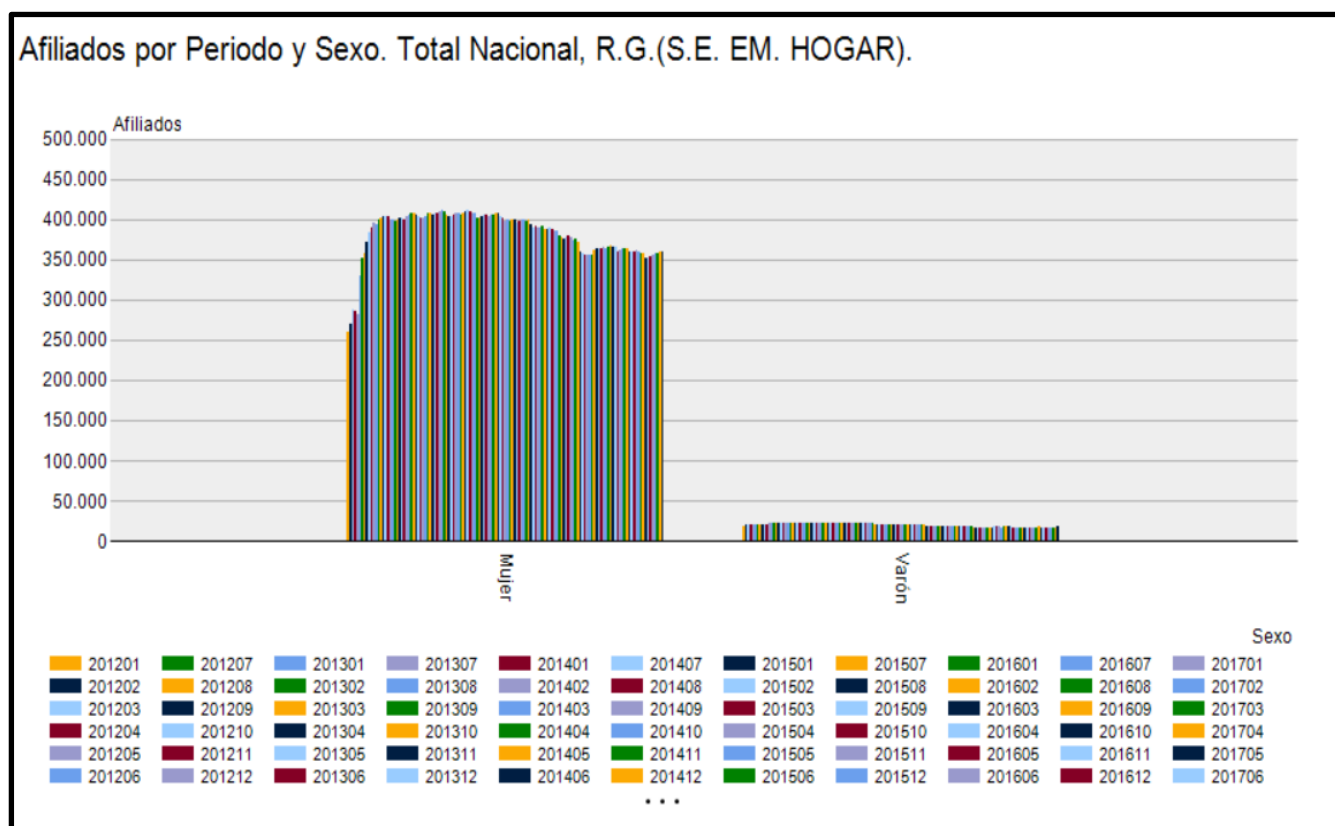


Por otro lado, prestando atención a las estadísticas sobre afiliación a la Seguridad Social respecto al sexo de las personas ocupadas en actividades de los hogares en el

³ QUESADA SEGURA, R.; “La dignificación del trabajo doméstico. El convenio nº 189 OIT, 2011”, *Revista general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 27, 2011, pág. 3-4.

⁴ Fuente: Extraído de las Bases estadísticas de la TSGG. Disponible en: ([https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral_Afiliados%20Fin%20de%20mes/03fb.%20Por%20sexo.%20CC.AA%20y%20regimen%20\(Ultimo%20dia\).px/chart/chartViewLine/](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral_Afiliados%20Fin%20de%20mes/03fb.%20Por%20sexo.%20CC.AA%20y%20regimen%20(Ultimo%20dia).px/chart/chartViewLine/))

periodo que abarca entre el primer trimestre de 2012 hasta el primer trimestre de 2023, obtenemos los siguientes datos⁵:



A través del gráfico se puede observar la feminización abrumadora del sector de los servicios del hogar, ascendiendo las cifras de mujeres afiliadas a 400.000 trabajadoras, frente a los escasos 20.000 hombres afiliados. En marzo de 2023, las cifras de afiliación se situaban en 360.581 mujeres y 17.103 hombres.

Es necesario destacar el gran aumento de mujeres inmigrantes dedicadas a los servicios del hogar en los últimos años. El servicio doméstico se presenta para estas mujeres como una oportunidad de incorporación al mercado laboral, ante la necesidad de mano de obra en el sector. Para las mujeres inmigrantes las condiciones laborales se vuelven aún más vulnerables⁶.

⁵ Fuente: Extraído de las Bases estadísticas de la TSGG. Disponible en: ([https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Fin%20de%20mes/03fb.%20Por%20sexo,%20CC.AA%20y%20regimen%20\(Ultimo%20dia\).px/chart/chartViewColumn/](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral__Afiliados%20Fin%20de%20mes/03fb.%20Por%20sexo,%20CC.AA%20y%20regimen%20(Ultimo%20dia).px/chart/chartViewColumn/))

⁶ BRIONES VOZMEDIANO, E.; ALONSO AGUDELO SUAREZ, A.; LOPEZ JACOB, MJ.; VIVES

Conforme a lo dispuesto, se estudian las nuevas incorporaciones realizadas en la jurisprudencia laboral a través del Real Decreto Ley 16/2022 de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

2. Evolución histórica de la relación laboral del servicio del hogar familiar

Para conocer cómo surge de la relación del servicio del hogar familiar y su posterior regulación es imprescindible realizar un recorrido histórico.

El servicio doméstico es uno de los trabajos más antiguos y extendidos de la historia. A pesar de ello, también ha sido durante mucho tiempo un trabajo invisible, poco valorado, mal remunerado y realizado mayoritariamente por mujeres.

A lo largo de los años el trabajo doméstico ha ido evolucionando según los contextos sociales, jurídicos y políticos de cada época. Es importante explorar la evolución histórica del trabajo doméstico y analizar su situación actual para comprender sus impactos en nuestra sociedad, por ello se muestra desde las primeras manifestaciones de servicio doméstico en la Antigüedad, a través de la esclavitud, pasando por las modificaciones a lo largo del tiempo donde la figura del trabajador doméstico poco a poco va tomando forma y considerándose una labor digna de regulación y pertenencia al sistema laboral.

La evolución histórica del trabajo del hogar ha sido larga y compleja, y ha variado mucho según el contexto cultural y socioeconómico de cada época.

Este empleo existe al menos desde la Antigüedad (3.000 a.C. - 476 d.C), pues son los primeros datos que se conocen. Para comprender el servicio doméstico de aquel entonces, cabe destacar el régimen de esclavitud al que estaban sometidos gran parte de los ciudadanos. Las personas que se dedicaban al servicio del hogar eran esclavos al servicio de un señor que poseía su control, por lo tanto, no tenían ningún derecho⁷. La mayoría de las tareas realizadas eran manuales, como cocinar, limpiar y cuidar a los niños, por este motivo, generalmente atribuían estas labores a mujeres. Este sistema de esclavos

CASES, C.; BALLESTER LAGUNA, F. y RONDA PÉREZ, E.: “Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España”, *Gaceta sanitaria: Órgano oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria*, Vol. 28, núm. 2, 2014, pág.110.

⁷ HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, M.: “Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico”, *Revista de Política Social*, núm. 41, 1959, pág. 8.

del servicio doméstico se mantuvo durante siglos, influenciado por las manifestaciones del Derecho Romano.

Es en la Edad Media (476 d.C - 1492) cuando en España, en el contexto de un sistema de fueros extendido, comienzan a aplicarse las leyes consuetudinarias, los derechos señoriales y se constituye la fuente del derecho altomedieval. En este punto surgen los primeros derechos y deberes entre amos y sirvientes⁸. Pese a existir esta primera regulación, esta no era justa, pues existía una gran desigualdad en favor de los amos.

Cabe resaltar la dificultad de estudio en lo referido a estas épocas debido a la escasez de fuentes y a la invisibilización del trabajo femenino, muy poco reconocido socialmente.

Entre el año 1286 y 1291 se aprobó en el Libro de las Costumbres escritas de Tortosa, una regulación para el servicio del hogar mucho más amplia que la anterior, donde se trataba de paliar la desigualdad existente contra los criados. En favor del servicio se establecieron obligaciones para los amos: cuando el sirviente abandona contra su voluntad, los salarios, forma y tiempo de pago, despido y abandono del servicio por voluntad del criado, entre otros⁹.

Durante la Edad Moderna (1493-1788), el trabajo doméstico era el principal sustento para la mayor parte de mujeres y menores de edad. Entre los menores destacan las niñas de familias muy pobres, que, ante la necesidad, eran empleadas a temprana edad. Destaca en esta etapa de la historia el surgimiento de nodrizas o amas de cría, mujeres que, a cambio de un salario o retribución, cuidaban y amamantaban a los hijos o hijas de otra mujer¹⁰.

Aunque en este momento de la historia ya existían hombres libres al servicio del hogar, una parte de los empleados domésticos continuaba inmerso en un régimen de esclavitud. En gran parte se trataba de mujeres esclavas, controladas por su amo y despojadas de derechos, sujetas a una serie de normas estrictas que debían cumplir. El matrimonio entre esclavos estaba permitido, aunque el amo o señor se opusiera, pero en caso de que las esclavas tuvieran hijas, estas serían propiedad del amo, aunque su

⁸ SANZ, C.: *Génesis y evolución del servicio doméstico*, Granada, 2018, pág.3.

⁹ SANZ, C.: *Génesis y evolución del servicio doméstico*, cit., 2018, pág.7.

¹⁰ ANDÚJAR CASTILLO, F. (Dir.): *Identidad e Imagen de Andalucía en la Edad Moderna*, 2016, Proyecto de investigación subvencionado por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidades de la Junta de Andalucía, 2019.

progenitor fuera un hombre libre. Las descendientes de esclavas eran condenadas a continuar la condición y oficio de sus madres¹¹.

En materia jurídica, las normas por las que se regulaba el empleo doméstico fueron desarrollándose a consecuencia de la aprobación del Libro de las costumbres escritas de Tortosa. Cada vez se incluían situaciones más concretas que delimitaban los derechos y las prohibiciones de los criados y criadas. En la Pragmática de Felipe II, se establecía que los criados que dejaran de trabajar para un amo quedaban excluidos de servir a otro amo en el mismo territorio sin permiso del anterior. Además, debían demostrar que habían terminado sus servicios con el amo anterior antes de ofrecer sus servicios a otros¹². Para los amos se impuso una limitación en el número de criados a su servicio. Entre otras cosas se reguló en estos años el salario máximo y la cantidad y calidad de comida que debía darse a los criados, con el fin de que el oficio del servicio doméstico no fuera un trabajo privilegiado respecto a otros empleos manuales. Es muy importante saber que los criados y criadas eran relegados de la previsión social al estar poco extendida en la época, pero sobre todo por no pertenecer a Cofradías y Hermandades de carácter profesional, debido a la condición de estos trabajadores de oscilar entre la semi esclavitud y la asimilación al núcleo familiar¹³.

Las tareas domésticas que desempeñar eran muy diversas. Variaban dependiendo de la clase social de los amos, así como del género del sirviente o esclavo. En los hogares de las clases sociales más altas, las tareas estaban enfocadas a la producción agrícola, textil, maderera y similares, destinadas a la expansión de relaciones mercantiles, mientras que en los hogares de clase media-baja, era frecuente que hubiera un solo sirviente, y las tareas consistían en las típicas de la vida doméstica tales como labores de cocina, limpieza, cuidado de niños, labranza de la tierra, cuidado de ganado y otros trabajos manuales relacionados con el desarrollo del hogar¹⁴.

Por otro lado, en cuanto a los sirvientes las tareas estaban especializadas en función de si servían a hombres o a mujeres. Los hombres -que servían a otros hombres- realizaban funciones como mayordomos, criados, cocineros, cazadores, lacayos,

¹¹ LOBO, M.: *La mujer esclava en España en los comienzos de la Edad Moderna*, 1993, pág. 298.

¹² *Novísima Recopilación*, Tomo II, Libro VI, Título XVI sobre los criados: *Pragmática de Felipe II*, de 25 de noviembre de 1569.

¹³ HERNÁNIZ MÁRQUEZ, M.: “Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico”, cit., 1959, pág. 12.

¹⁴ SARASÚA, C.: *Criados, nodrizas y amos: El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño 1758-1868*, Madrid, 1994, pág. 73.

consejeros, cocheros, pajes, porteros, peluqueros, mozos de cuadra y en ocasiones algunos ejercían de médicos y capellanes. Para las mujeres se habían reservado otras tareas como camareras, doncellas, criadas, cocineras, niñeras o costureras¹⁵.

La Edad Moderna constituye un antecedente muy importante en la historia del servicio del hogar, pues marca el inicio de la construcción de esta relación laboral. Es a finales del siglo XVI cuando se comienzan a formalizar los contratos de servidores domésticos ante notario, marcando el reconocimiento de este oficio. En el siglo XVII, acompañado del creciente éxodo de las mujeres jóvenes de las zonas rurales a la ciudad, se fundó en Madrid un sistema de control y regulación de sirvientas femeninas, las Casas de Madres y Padres de Mozas. Los Alcaldes de Casa y Corte de Madrid supervisaban esta actividad, que consistía en inscribir a las solicitantes de empleo doméstico con el fin de encontrarles oficio en el hogar de un amo. La Casa imponía unas condiciones a las sirvientas que de no ser cumplidas constituían la expulsión de la Corte. Para conocer el historial laboral de cada moza, se crearon las cartillas profesionales de colocación, donde se acumulaban los certificados de los amos que había tenido cada sirvienta¹⁶.

Este sistema anticipaba las oficinas de colocación modernas y buscaba proteger a las jóvenes y mantener cierto orden en el servicio doméstico¹⁷.

Requiere especial mención para finalizar esta época la legislación de Indias, que promulgó diversas normas de carácter laboral, que más tarde se tendrían en consideración en el Derecho del Trabajo.

Tras los avances acontecidos en la etapa histórica anterior, la Edad Contemporánea (1789- actualidad) aparece con un abanico más amplio de reglamentos y leyes que acercarán la postura de los criados y sirvientes a la del trabajador del servicio del hogar que conocemos actualmente.

En el Código Civil de 1889, se hace referencia en la Sección Primera, al servicio de criados y trabajadores asalariados, donde se puede extraer la definición del criado doméstico como “aquel que estuviera destinado al servicio personal de su amo, o de la familia de éste, por tiempo determinado”. Los contratos de trabajo eran bilaterales, consensuales y onerosos. En caso de ser despedido sin causa justificada, se pagará al

¹⁵ SANZ, C.: *Génesis y evolución del servicio doméstico*, cit., 2018, pág. 9-10.

¹⁶ SANZ, C.: *Génesis y evolución del servicio doméstico*, cit., 2018, pág. 12-13.

¹⁷ HERNÁINZ MÁRQUEZ, M.: “Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico”, cit., 1959, pág. 15.

criado el salario devengado y quince días más. El amo será creído salvo prueba de lo contrario, sobre la cuantía del salario del sirviente y sobre el pago de los salarios devengados del año corriente. También aclara en los artículos siguientes que los criados y demás trabajadores domésticos asalariados (artesanos, menestrales...), “no pueden ser despedidos antes de que finalice su contrato, si no existe causa justa”. En caso de despido justo, “el amo tiene derecho a despojarlos de edificios y herramientas que hubieran obtenido por el cargo que desempeñaban”¹⁸.

Unos años después, surge en España la Ley de Accidentes de Trabajo, del 30 enero de 1900. Fue la primera regulación existente en materia de accidentes y el inicio de las previsiones sociales, otorgando por primera vez al patrono la responsabilidad civil por los accidentes que sufrieran sus trabajadores¹⁹, pero no incluía el trabajo doméstico, por su carácter domiciliario. El sujeto protegido por esta ley era definido como aquel trabajador que realiza de forma habitual un trabajo manual por cuenta ajena, mientras que era entendido como patrono el propietario de la obra, explotación o industria donde se llevara a cabo el trabajo²⁰. A pesar de los esfuerzos por realizar modificaciones para extender esta ley a todas las industrias u oficios que dieran lugar a la responsabilidad del patrono, no se consiguió incluir el servicio doméstico, que estuvo exento de previsión y seguros sociales durante varias décadas.

En 1902, se reforma el Código Civil y establece para los jefes de los hogares, la obligación de tener a los criados en las debidas condiciones de higiene y moralidad, así como la obligación de prestarles asistencia en caso de enfermedad, siempre que esta no fuera una enfermedad contagiosa o prolongada. En este último caso, podía suponer la extinción del contrato²¹. En cuanto al Retiro Obrero y la Ley de Descanso Dominical del año 1904 y 1905, el servicio doméstico quedaba nuevamente excluido. Dos años más tarde, en el proyecto de la ley de contrato de trabajo en 1906, que establecía la jornada de trabajo de ocho horas diarias, especificaba que la jornada en los servicios domésticos, así como en servicios de navegación y agrícolas, se fijaría por los usos y costumbres²².

¹⁸ Art. 1583-1587 del RD 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

¹⁹ GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “Los inicios de la previsión social en España: Responsabilidad patronal y seguro de accidentes en Ley de Accidentes del Trabajo de 1900”, *Lex Social*, núm. 2/2015. vol.5, 2015, pág. 3.

²⁰ Art.1 Ley de Accidentes de Trabajo del 30 de enero de 1900.

²¹ BORRAJO DACRUZ, E.: “La relación jurídica de servicio doméstico”, *Revista de Trabajo*, núm.3, 1960, pág. 48.

²² SANZ, C.: *Génesis y evolución del servicio doméstico*, cit., 2018, pág. 28-29.

Como se puede ver en la historia, el servicio doméstico ha sufrido una gran discriminación en cuanto a la aplicación de leyes y mejoras de condiciones laborales. Por ello, en 1914, se presenta una propuesta de ley sobre la mejora de las condiciones de trabajo de los servidores domésticos. Este proyecto imponía obligaciones a los empleadores que hicieran uso de servicios domésticos, a realizar un contrato de trabajo escrito donde figurasen los datos acerca del lugar de trabajo, cuantía del salario, duración del contrato y tipo de servicios a realizar. Los servidores domésticos tenían derecho a que su patrón les proporcionara asistencia sanitaria y farmacéutica cuando fuera preciso, y en caso de despido, derecho a una indemnización de un mes.

Para este momento, la definición de servidor doméstico era mucho más limitada, entendiéndose como aquel trabajador o trabajadora que se dedicara exclusivamente al servicio personal del patrón y su familia, separándose de otros oficios domésticos que se incluían en esta definición anteriormente. Así, los criados que no estaban al servicio personal del patrón ni de su familia, eran entendidos sujetos protegidos en cuanto a los seguros de accidentes²³. Se promulgó el 23 de agosto de 1926 el Código de Trabajo, donde el servicio doméstico no estaba incluido.

La ferviente creación en esta época de prestaciones sociales para los trabajadores asalariados que llevaba dejando atrás al servicio doméstico durante años, el Instituto Nacional de Previsión, por fin decide tomarlo en consideración e incluirlo en el Régimen Legal de Seguros Sociales a través de un comunicado a la Comisión Asesora Nacional Patronal y Obrera el 12 de junio de 1931, tras la instauración en España de la II República. En respuesta a este comunicado, la Comisión Asesora aprobó la inclusión y la extendió a los regímenes de vejez y maternidad, con los mismos derechos y obligaciones que los demás asalariados²⁴.

A pesar de estas nuevas mejoras, en la praxis las servidoras y servidores domésticos sufrían el abandono de las leyes, el maltrato de sus empleadores y el ahogo de jornadas de trabajo muy por encima de las establecidas legalmente, a cambio de su manutención y un salario de miseria. Por no hablar de los numerosos accidentes laborales que se desarrollaban en el hogar y por los que nadie respondía. Se conocen algunas pocas demandas interpuestas por trabajadoras del hogar ante los Tribunales de Justicia, a fin de reclamar a sus empleadores por los daños sufridos a causa de accidentes o enfermedades

²³ Conferencia de Seguros Sociales, Documentos de Información, núm.9, 1917, pág.14.

²⁴ SANZ, C.: Génesis y evolución del servicio doméstico, cit., 2018, pág. 32-33.

derivadas del trabajo. En este tipo de demandas, o no se llegaba a dictar sentencia, o esta iba en favor de los patrones. El servicio del hogar estaba excluido de los tribunales laborales, siendo derivado a la justicia civil²⁵.

La Ley de Contrato de Trabajo, del 21 de noviembre de 1931 define en su art.2 que el objeto del contrato es “todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio que se preste en iguales condiciones, incluso el doméstico”, exceptuando “los servicios de carácter familiar siempre que no sean asalariados y los trabajos que sin tener carácter familiar se realicen ocasionalmente de forma amistosa, benévola y de buena vecindad”²⁶. A través de esta definición se establece que la Ley de Contratos de Trabajo incluye por primera vez en su cobertura al servicio doméstico, estableciendo así una serie de obligaciones para los patronos en cuanto a alojamiento y comida del trabajador, y auxilios médicos en caso de enfermedad. Con la consideración del servicio doméstico en la citada Ley, surgen pronunciamientos del Tribunal Supremo donde se afirma que “el servicio doméstico es una relación laboral, pues reúne los elementos esenciales necesarios para ser calificada como tal, a no ser por las excepciones que establecen las normas”²⁷. Con la Ley de Colocación Obrera del 27 de noviembre de 1931, que fue aprobada mediante decreto el 6 de agosto de 1932, se incluía al sector del servicio doméstico, aunque con algunas peculiaridades, bajo la jurisdicción de los Tribunales Industriales en pleitos de servicio doméstico a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931²⁸. Sin embargo, con la Ley de Jurados Mixtos de 1931, se excluye nuevamente al sector del servicio del hogar del Derecho Laboral, volviendo a situarse bajo la jurisprudencia del Derecho Civil²⁹.

En 1932, Instituto Nacional de Previsión incluyó en el ámbito de aplicación a los trabajadores domésticos en la elaboración de un anteproyecto de seguro de enfermedad y maternidad y otro seguro de vejez, invalidez y muerte. El INP estudiaba en este proyecto la posibilidad de unificar y coordinar los seguros sociales. Sin embargo, en 1934, el servicio doméstico queda excluido del seguro de maternidad, en virtud del Real Decreto de 22 de marzo de 1929³⁰, que alegaba como motivo el peligro de la invasión de la

²⁵ BORREL CAIROL, M.: “La precarización del servicio doméstico en España 1900-1939. Factores Institucionales”, *Historia Social*, núm. 96, 2020, pág. 121-122-124.

²⁶ Código del Trabajo del 21 de noviembre de 1931, Gaceta de Madrid, núm. 326, pág. 1130-1131.

²⁷ SANZ, C.: Génesis y evolución del servicio doméstico, cit., 2018, pág. 54.

²⁸ STS de 8 de junio de 1936 (RJ 1318).

²⁹ Art. 104 Ley de Jurados Mixtos del 27 de noviembre de 1931.

³⁰ Disposición transitoria 2ª, RD de 22 de marzo de 1929, Gaceta de Madrid, núm. 335, pág. 1408.

legislación en la privacidad del hogar³¹ Se proponía la ampliación del seguro de maternidad a trabajadoras autónomas y a las mujeres de obreros. Esta propuesta resultó aprobada, y a partir del 29 de noviembre de 1934 algunas esposas de trabajadores asalariados podían disfrutar del aseguramiento si su esposo estaba asegurado y al corriente de pago³². De esta manera, aunque la condición de trabajadora doméstica asalariada no generaba derechos de inscripción en el seguro, sí lo hacía el hecho de estar casada con un trabajador asegurado. En 1937 se aprueba la cobertura de la legislación de accidentes de trabajo al servicio doméstico, obligando a todos los dueños de hogares que hicieran uso de servicios domésticos, a contratar un seguro con la Caja Nacional de Seguros de Accidente de Trabajo.

Tras la Guerra Civil, España se encontraba sometida a la dictadura franquista. Los avances sociales y las mejoras legislativas que las mujeres habían conseguido se vieron truncadas por un sistema autoritario y machista que animaba a la mujer a alejarse del mercado de trabajo y reducir sus labores al cuidado de su hogar y de su familia. En la década de 1940 todas las mujeres casadas necesitaban el consentimiento de su marido para trabajar fuera del hogar, así como la firma de éste en el contrato de trabajo de la empleada doméstica.

El régimen franquista aprobó en 1944 la Ley de Contrato de Trabajo, que derogaba la Ley de Contrato de Trabajo de 1931. Esta nueva ley de contratos establecía en su art.2 las exclusiones de su ámbito de aplicación, entre los que se encontraba: “el servicio doméstico, entendiéndose por tal el que se preste mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella, y que sea contratado; no por un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro para trabajar en una casa o ‘morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él”³³. Como ya es costumbre en la historia, el servicio doméstico vuelve a sufrir la discriminación de las normas y queda excluido de la regulación de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944. Los motivos arraigados a estas innumerables exclusiones derivan de la especial relación que se establece entre el hogar familiar y los empleados domésticos, la cual no es habitual en el resto de los oficios.

³¹ BORREL CAIROL, M.: “La precarización del servicio doméstico en España 1900-1939. Factores Institucionales”, *Historia Social*, núm. 96, 2020, pág. 126.

³² SANZ, C.: *Génesis y evolución del servicio doméstico*, cit., 2018, pág. 59.

³³ Art. 2.c del Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba la Ley de Contrato de Trabajo.

Sucede en este mismo año la ansiada y necesaria incorporación del servicio doméstico como beneficiario de las prestaciones de seguros sociales, marcando un hito decisivo para el futuro en materia de Seguridad Social. Esta protección social no se hace efectiva hasta el año 1959, cuando nace el Montepío Nacional del servicio doméstico. Se trataba de una institución conectada con el sistema general de seguridad español y en colaboración con la Sección Femenina de la Falange, cuya función consistía en unir las características técnicas de la Seguridad Social junto con otras técnicas que permitieran proporcionar los servicios propios de una mutualidad, respetando la esencia de la vida familiar ³⁴.

La Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 establece las primeras notas sobre la necesidad de reconocer por primera vez en la historia del trabajo, la existencia de actividades de índole laboral que se diferencian de las generales, bien por el lugar donde se desarrollan, la duración, las tareas productivas o cualquier otra peculiaridad. En solución a esta necesidad, se reconoce la particularidad del servicio doméstico y se aprueba el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico. En este decreto se establece que quedarán comprendidos dentro del campo de aplicación del mismo, en calidad de empleados del hogar, los españoles mayores de 14 años que se dediquen dentro de España a servicios exclusivamente domésticos para una familia. Esos servicios deben ser prestados en el hogar donde resida dicha familia, y debe existir un sueldo o algún tipo de retribución a cambio de los servicios prestados³⁵.

El Régimen Especial de la Seguridad Social del servicio doméstico ofrece a los sujetos incluidos en él, protección frente a los supuestos de: maternidad, enfermedad, accidente, incapacidad laboral transitoria, invalidez, vejez, muerte y supervivencia, orfandad, protección familiar, beneficios de asistencia social, prestación económica por profesión religiosa y prestaciones y servicios sociales en atención a situaciones y contingencias especiales³⁶. A pesar de las numerosas prestaciones que otorgaba el citado decreto, es especialmente llamativa la ausencia de protección por desempleo.

Los avances y modificaciones de finales del siglo XX buscaban ofrecer a la relación del servicio doméstico una regulación que resultara de aplicación teniendo en

³⁴ ESPUNY, M.J. y GARCÍA, G.; *Relaciones laborales y empleados del hogar*, Madrid, 2015, pág. 49.

³⁵ Art. 2.1 Decreto 2346/1969, Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

³⁶ Art. 28 Decreto 2346/1969, Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

cuenta sus particularidades y que otorgara el reconocimiento laboral del que carecía con respecto a otras profesiones. Es por ello que, en la Ley de Relaciones Laborales del 8 de abril de 1976, se introduce el apartado de “relaciones laborales especiales”, haciendo referencia a actividades laborales concretas, que por alguna de las particularidades que la componen, se diferencian de las relaciones laborales generales. Estaban comprendidas dentro de las relaciones laborales especiales, las siguientes: el trabajo al servicio del hogar familiar en sus diversas modalidades, el trabajo a domicilio, el trabajo de personas con discapacidad psíquica o física disminuida en el grado que se determine, el trabajo marítimo, el trabajo en la navegación aérea, el aprendizaje en la artesanía, el trabajo de deportistas profesionales, el trabajo de personal no funcionario al servicio de establecimientos militares, el trabajo de los representantes del comercio, el trabajo de los artistas de espectáculos públicos, el trabajo de alta dirección que no quedara excluido por el art.2, y por último las actividades laborales de los internos en centros penitenciarios, así como cualquier otra actividad que sea declarada de carácter especial por una ley³⁷. Aparte de lo relativo a las relaciones laborales especiales, la Ley de Relaciones Laborales de 1976 traía consigo importantes mejoras laborales entre los que destacan reducción de la jornada semanal, descansos entre jornadas, readmisión ante el despido improcedente, ampliación de de la prestación de maternidad y constitución del FOGASA³⁸.

Con el reconocimiento del servicio doméstico como una relación laboral especial, se entiende la necesidad de una regulación específica que dicte las normas aplicables a esta relación. Esta regulación tuvo su primera manifestación a través del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, para la regulación de la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. Se considera la relación laboral especial al servicio del hogar familiar, “la que conciertan el titular del hogar como empleador, y la persona que, por cuenta de este, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”³⁹. De este RD se puede extraer también el objeto de esta relación como: los servicios o actividades prestados en o para la casa en la que se realizan, pudiendo abarcar distintas modalidades de tareas domésticas, así como: cuidado del hogar, cuidado o atención a miembros de la familia, trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y similares⁴⁰. También

³⁷ Art. 3 Ley de Relaciones Laborales Especiales de 8 de abril de 1976.

³⁸ SANZ, C.: Génesis y evolución del servicio doméstico, cit., 2018, pág.121.

³⁹ Art. 2, Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, para la regulación de la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

⁴⁰ Art.4, Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, para la regulación de la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

menciona este real decreto la ausencia de contrato escrito de estos trabajadores, así como la falta de una protección por desempleo para este sector, entre otros.

Se llega así a la siguiente regulación de esta materia, a través de la Disposición Adicional 39 de la Ley 27/2011 y de 1 de agosto y el RD 1620/2011, por el que se regula aún en la actualidad, la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Ambas normas derogan el Real Decreto de 1985, estableciendo una normativa amplia y especializada en materia del servicio del hogar, subsanando algunas lagunas que el RD 1424/1985 dejaba sin mencionar.

El estudio de este RD 1620/2011 se abordará a lo largo de este trabajo, analizando sus apartados más relevantes con el fin de realizar un estudio completo que permita conocer también las nuevas normas introducidas en esta última década (2011-2023), con arreglo a lo dispuesto en el RD y con la intención de corregir o mejorar esta normativa. Como consecuencia de la aprobación del 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, se introdujeron una serie de modificaciones del Sistema Especial para Empleados de Hogar. También, el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo ha variado las bases y cotizaciones en este sector⁴¹.

Como se ha observado a lo largo de este análisis cronológico, la figura de los empleados del hogar ha sido muy cambiante a lo largo de los años, desde sus inicios sumidos en la esclavitud, a la servidumbre y tiempo después a la consideración de empleados y empleadas domésticas. Si por algo se puede caracterizar esta relación laboral a lo largo de la historia, es por la constante discriminación sufrida en cuanto a la legislación y a la sociedad. No sólo las leyes eran inexistentes o discriminaban el servicio doméstico, sino que la sociedad del momento también lo hacía.

La verdadera norma reformista que ha supuesto uno de los cambios más importantes de la historia de la relación laboral del servicio del hogar, viene de la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, que introduce mejoras de las condiciones de

⁴¹ Servicio doméstico- Ministerio de Trabajo y Economía Social (<https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/index.htm>)

trabajo y de Seguridad Social de los empleados del hogar a través de la modificación de normas anteriores que discriminaban a este colectivo.

El citado Real Decreto Ley manifiesta la cobertura de los trabajadores del hogar por la LPRL, hecho histórico en nuestro ordenamiento que satisface no sólo la necesidad de protección de esta relación laboral sino también su reconocimiento en una sociedad que ha mantenido a este grupo de trabajadores sumido en la discriminación y en el olvido de sus condiciones laborales.

En esta norma, se modifican también numerosos aspectos relativos a la contratación de los empleados del hogar, su afiliación, altas, bajas y prestaciones de la Seguridad Social en materia de desempleo y cotizaciones. Todas estas modificaciones serán objeto de estudio a lo largo del presente trabajo.

Para concluir se podría decir que los avances sociales y legislativos de los últimos años han permitido acercar un poco más esta relación laboral, al lugar que merece dentro de nuestro ordenamiento jurídico, así como su reconocimiento en la sociedad y su equiparación en derechos y obligaciones al resto de relaciones laborales.

3. Análisis del contenido de la relación laboral

3.1 Concepto, ámbito de aplicación y sujetos excluidos

El servicio del hogar familiar comprende aquellas actividades domésticas realizadas en forma de prestación de servicios por cuenta ajena para un empleador o empleadora, titular del hogar familiar donde se desarrolla la actividad. Se extiende no sólo a las tareas domésticas, sino también el cuidado y atención de los miembros de la familia, así como aquellas actividades de cuidado de niños o cualquier otra que se desarrolle a fin de satisfacer las necesidades del hogar.

3.1.1 Concepto y ámbito de aplicación

En cuanto a la normativa, el RD 1620/2011 considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar⁴².

⁴² Art. 1.2, RD 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

En esta definición se distinguen dos aspectos esenciales. Por un lado, el ámbito donde se desarrolla la actividad, tratándose una vivienda u hogar familiar; y por otro lado, los agentes que intervienen en la relación: una persona trabajadora que presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena a un empleador o empleadora, el cual posee dicha vivienda u hogar donde se desarrolla la actividad.

Se observa que el lugar donde se prestan los servicios difiere de lo general, ya que no se trata de un centro de trabajo enfocado a la economía de mercado, sino de una vivienda particular. Esto genera la creación de un vínculo personal y de confianza entre el trabajador y el empleador. Son estas condiciones específicas las que han obligado a una especial regulación de esta relación de servicio.

De la normativa también se extrae el ámbito de aplicación de dicha relación laboral. Se considera como parte empleadora aquella titular de la vivienda, incluso en aquellos casos en que las actividades del hogar se realicen para varias personas que no constituyan una familia, prevalecerá como empleador únicamente el titular del hogar o la persona designada como encargada de representar a los individuos que reciben los servicios⁴³.

Es importante recalcar que, dentro del objeto de la relación, se establece que los servicios prestados incluyen desde las modalidades de las tareas domésticas propiamente dichas, hasta el cuidado de los miembros de la unidad familiar, la dirección del hogar de manera parcial o total, los servicios de mantenimiento y jardinería, cuidado de animales domésticos, conducción de vehículos (chófer) y otros servicios análogos⁴⁴.

3.1.2 Sujetos excluidos

En busca de precisar los elementos que constituyen el objeto y el ámbito de aplicación de esta relación laboral, la legislación aplicable excluye ciertos sujetos y actividades. Por tanto, no se aplica a las siguientes actividades⁴⁵:

- Las relaciones laborales de servicios domésticos concertadas por personas jurídicas civiles o mercantiles, las cuales se rigen por la normativa común.

⁴³ Art. 1.3, RD 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

⁴⁴ Art. 1.4, RD 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

⁴⁵ Art. 2, RD 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- Las relaciones que se concretan mediante empresas de trabajo temporal (ETT), así como las relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o privadas.
- La atención prestada por cuidadores no profesionales (familiares o conocidos del entorno) a personas dependientes en sus domicilios, regulado en la Ley 39/2006 del 14 de diciembre de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia.
- La prestación de servicios domésticos entre familiares cuando no exista formalización de la relación conforme a las normas.
- Las tareas realizadas por cuenta propia a título familiar, de amistad, buena fe o vecindad.
- Las relaciones de colaboración y convivencia familiar (“*au pair*”), en las cuales existe un intercambio de prestación de servicios del hogar a cambio de alojamientos, comidas u otro tipo de compensaciones económicas.

La legislación aclara que en caso de que el titular del hogar familiar y el empleado estén vinculados por una relación laboral donde además de prestar servicios del hogar, el empleado realice otras actividades ajenas al hogar para el titular de la vivienda o alguna de sus empresas, se considerará como una única relación laboral común. En esta situación sólo se aplicará la regulación de relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar mediante la aportación de pruebas donde se demuestre que los servicios ajenos al ámbito doméstico que se realizan son de carácter puntual y constituyen un beneficio marginal.

3.2 Derechos y deberes de las partes

En primer lugar, el art.3 del RD 1620/2011 establece que los derechos y obligaciones de esta relación laboral se regularán a través de las siguientes fuentes⁴⁶: prioritariamente se aplicará lo dispuesto en dicho Real Decreto. No obstante, es de uso complementario la normativa laboral común, siempre que se trate de aspectos compatibles con la especialidad del servicio del hogar familiar, quedando expresamente excluido el art. 33 del Estatuto de Trabajadores, sobre el Fondo de Garantía Salarial.

⁴⁶ CORDERO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., 2014, pág.14.

Los convenios colectivos son otra fuente por la que se regulan los derechos y obligaciones de las partes, especialmente para las cuestiones referidas a la cuantía salarial y la regulación del periodo de prueba. Cabe destacar que la negociación colectiva en este empleo es muy limitada, pues presenta muchas complicaciones la elaboración de convenios colectivos aplicables en este ámbito laboral, en gran medida provocado por la escasa o nula representación sindical o unitaria de estos trabajadores⁴⁷.

Por último, el RD concluye este apartado refiriéndose a las dos últimas fuentes de esta relación. Por un lado, la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siempre y cuando respete lo establecido en la normativa y los convenios colectivos y por otro lado, a los usos y costumbres locales⁴⁸.

3.2.1 Derechos laborales

De esta manera, se puede profundizar en el art.7 del RD regulador, que hace referencia expresa a los derechos y deberes de ambas partes.

Para el trabajador, el art 7.1 aclara que serán de aplicación los derechos y deberes contenidos en el propio reglamento, además de los contenidos en el art. 4 y 5 del Estatuto de trabajadores. Tendrán derecho a un trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, libertad de sindicación, así como de huelga y reunión, negociación colectiva, adopción de medidas ante un conflicto colectivo y derecho a información, consulta y participación en la empresa. En cuanto a la relación de trabajo, los empleados tienen derecho a una ocupación efectiva, junto con el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo. Estará incluida aquella formación que sea necesaria para el trabajador cuando haya modificaciones en el puesto de trabajo, así como las destinadas al desarrollo de planes y acciones formativas que mejoren sus conocimientos y empleabilidad.

El art.4 del Estatuto de los Trabajadores también reconoce el derecho de los trabajadores a la no discriminación directa o indirectamente en el acceso al empleo o dentro de la relación laboral, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, discapacidad si presentan aptitud para desempeñar el trabajo, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un

⁴⁷ CORDERO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., 2014, pág.15.

⁴⁸ Art.3, RD 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. El derecho a la integridad física y una adecuada prevención de riesgos laborales junto con el derecho a la intimidad y a la debida consideración de la dignidad del trabajador ofreciéndole protección frente a cualquier acoso. Por último, todos los trabajadores tienen derecho a la percepción en tiempo y forma de la remuneración establecida, al ejercicio individual de las acciones que deriven de su contrato, y a todos aquellos derechos que especifiquen en el contrato de trabajo⁴⁹.

En cuanto al empleador, el art. 7.2 del Real Decreto contempla un deber fundamental. Está obligado a encargarse de la seguridad y salud del trabajador, adoptando las medidas necesarias en función de las tareas a desarrollar por el empleado del hogar. En caso de que el empleador incumpliera este deber, el trabajador tiene derecho a dimitir.

3.2.2 Deberes laborales

Referido a los deberes laborales de los trabajadores del hogar, estos se recogen en el art. 5 del Estatuto de los Trabajadores. En base a esto, los empleados deben actuar con diligencia y buena fe en el ejercicio de sus obligaciones, cumplir con las medidas de prevención de riesgos laborales adoptadas en cada caso y con las órdenes e instrucciones proporcionadas por el empresario en el ejercicio de sus funciones. Los trabajadores deben colaborar en la mejora de la producción y en no concurrir con las actividades de la empresa.

Serán considerados deberes laborales también aquellos que se deriven de los contratos de trabajo⁵⁰.

3.3 Tiempo de trabajo

3.3.1 Jornada de trabajo

La duración de la jornada laboral hace referencia a la cantidad de tiempo que el trabajador dedica a la realización de oficio.

Resulta de gran importancia la regulación de la jornada laboral, así como los descansos y las vacaciones de los trabajadores dentro de cualquier relación laboral. En el

⁴⁹ Art. 5 Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁵⁰ Art. 5 Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

caso del servicio del hogar familiar, por la especialidad de su relación laboral, resulta de gran trascendencia el tiempo de trabajo⁵¹.

El RD 1620/2011 regula esta materia en su art.9, relativo al tiempo de trabajo. El mencionado precepto establece que la jornada máxima semanal de trabajo no debe exceder en ningún caso de las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. En cuanto a los tiempos de presencia, al no existir convenio colectivo aplicable, la norma los deja a disposición del empleador, siempre que exista un acuerdo entre las partes, aclarando que deben respetar la jornada máxima y los periodos de descanso. Por lo tanto, su duración y retribución dependerá de lo acordado, respetando el máximo de 20 horas semanales en el periodo de un mes. En cuanto a su retribución, no puede ser inferior a la percibida por horas ordinarias⁵². La disposición final 5 del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre añade al precepto de “*El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en su apartado 5*”⁵³, que para los trabajadores a tiempo parcial no serán aplicables las obligaciones sobre el registro de la jornada laboral.

3.3.2 Descansos

En materia de descansos de los trabajadores al servicio del hogar, en equilibrio con los derechos básicos, se establece que entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente debe existir al menos un tiempo de descanso de 12 horas cuando el trabajador del hogar no esté en régimen de interno en el hogar. Estos periodos de descanso permiten a los trabajadores recuperar fuerzas tras la energía gastada en el desarrollo de la jornada. En el caso de trabajadores del hogar internos en el lugar de trabajo, los descansos entre jornadas pueden reducirse a 10 horas, compensando el resto de las horas en periodos de hasta cuatro semanas. En virtud de esto, podrá disfrutar de dos horas diarias de tiempo destinado a las comidas, sin computar para el tiempo efectivo de trabajo.

En cuanto a lo dispuesto sobre descansos semanales, los trabajadores tendrán derecho a 36 horas semanales de descanso sin interrupciones, es decir, un día y medio, que presumiblemente se entenderá como el día completo del domingo, más la tarde del sábado o la mañana del lunes, como figura también en el art. 37 del Estatuto de los

⁵¹ AYALA DEL PINO, C.: *Cuestiones laborales de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, Murcia, 2005, pág. 162.

⁵² Art. 9.2 RD 1620/2011 que regula la Relación Laboral especial del servicio doméstico.

⁵³ Art. 9.3 RD 1620/2011 que regula la Relación Laboral especial del servicio doméstico.

Trabajadores. Existe una excepción en el caso de trabajadores que no presten servicios a jornada completa, los cuales percibirán una retribución por los periodos de descanso, reducida en función de las horas trabajadas.

3.3.3 Fiestas y permisos

Las fiestas y los permisos son un derecho obligatorio dentro de nuestro ordenamiento jurídico, Así, para los trabajadores del servicio doméstico, se establecen las fiestas en la misma medida que para el resto de los trabajadores, lo dispuesto en el art. 37 del ET: “Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España”⁵⁴.

Los trabajadores tienen derecho a ausentarse del trabajo de forma justificada, con previo aviso y manteniendo su remuneración, siempre que se trate de un tiempo determinado, y por algunas de las causas que se describen a continuación.

Este derecho es conocido como permiso, y el trabajador puede hacer uso de él en los supuestos de matrimonio o registro de pareja de hecho, por un período de 15 días naturales. En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo en el domicilio del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, que estén a cargo del trabajador y que convivan con éste a fin de necesitar de sus cuidados, el ordenamiento jurídico otorga un permiso de cinco días. Si se produce el fallecimiento de alguno de los miembros citados anteriormente, el trabajador podrá disfrutar de dos días de permiso, ampliables si necesita desplazarse. El empleado doméstico también puede disfrutar de un día de permiso cuando se traslade del domicilio habitual, con el fin de facilitar su desplazamiento⁵⁵.

El Estatuto de Trabajadores, en acto de favorecer las labores de carácter público y personal como el sufragio activo, permite a los trabajadores ausentarse durante el tiempo que sea indispensable, lo mismo ocurre para el desarrollo de las actividades de sindicación y representación del personal. También se fija un permiso por el tiempo indispensable para las pruebas prenatales, técnicas de preparación al parto, y para los

⁵⁴ Art. 37 Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁵⁵ Art. 37.3, Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

trámites necesarios en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, siempre que dichos trámites ocurran dentro del tiempo de jornada laboral⁵⁶.

3.3.4 Vacaciones

En cuanto a las vacaciones anuales, el carácter especial de esta relación laboral no limita el derecho a su disfrute. Al igual que en el antiguo RD 1424/1985 y en el Estatuto de los Trabajadores, el art.7 RD 1620/2011, mantiene la cifra de días de vacaciones en 30 días naturales para los empleados del hogar. Se especifica que el periodo vacacional se puede disfrutar fraccionado en dos o más periodos, siempre que uno de ellos sea al menos de 15 días naturales ininterrumpidos y siempre que exista acuerdo entre las partes. En caso de no existir acuerdos, quince días de vacaciones serán elegidos por el empleador, dejando a libre elección del empleado el resto de los días⁵⁷. El empleador debe dar a conocer al empleado los días de vacaciones elegidos por él, con una antelación mínima de dos meses de su comienzo. Aunque resulte peculiar, la normativa aclara que el empleado del hogar no está obligado a permanecer en el hogar en el que trabaja, ni a desplazarse con la familia a la que presta servicios durante el periodo de disfrute de vacaciones. Aunque no se aclara la situación de los internos en el hogar durante su periodo de vacaciones, se entiende que durante las vacaciones el empleado debe seguir percibiendo las retribuciones no sólo en dinero sino también en especie si las hay. Comprendiendo las retribuciones en especie como el alojamiento o la manutención del empleado, se presupone que sí podría quedarse en el hogar donde trabaja en régimen de interno, salvo acuerdo en contrario de las partes⁵⁸.

3.3.5 Limitaciones para los menores de edad

Para concluir este apartado, el art. 9.8 RD 1620/2011 ordena aplicar los siguientes límites en cuanto al tiempo de trabajo de los menores de dieciocho años: no podrán realizar horas extraordinarias, ni trabajar en periodo nocturno, es decir, aquel comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Deberán disfrutar de un descanso semanal de al menos dos días consecutivos, y el descanso entre jornadas será de al menos doce horas.

⁵⁶ Art. 37.3 d), e), f), Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁵⁷ CORDERO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., 2014, pág. 63.

⁵⁸ LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Actualidad Laboral*, núm.6, 2012, pág. 667.

3.4 Retribuciones y cuestiones salariales

Las retribuciones o salarios responden a la cuantía de dinero o de cosas que se entregan a cambio de la realización de un trabajo o la prestación de un determinado servicio. Según el ordenamiento jurídico español, los salarios se fijarán de acuerdo al Salario Mínimo Interprofesional (en adelante SMI), fijado cada año por el Gobierno. El Instituto Nacional de Estadística define en su glosario de conceptos que el SMI fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador de acuerdo con su jornada legal de trabajo. El SMI se fija por el Gobierno, en consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas. Para establecer la cuantía de dicho salario mínimo, se tienen en cuenta el IPC, la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional, y la coyuntura económica general. La norma vigente actualmente en lo referido al SMI, es el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023. En este RD 99/2023 se fija el SMI en 1.080 € brutos anuales, en catorce pagas, o 36 € al día. En el caso de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, se fija el salario mínimo de las empleadas y empleados del hogar que trabajen por horas, en 8,45 € por hora trabajada.

Para la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las retribuciones se regulan conforme al art. 8 RD 1620/2011. El salario de los empleados del servicio del hogar comprende el conjunto de las percepciones económicas debidas por el empleador, por los servicios prestados. En algunos casos, parte de este salario es pagado en especie. La cuantía pagada en especie no puede superar el 30% de las percepciones salariales⁵⁹.

En primer lugar, se establece la obligación del empleador de abonar las retribuciones en dinero, en moneda de curso legal o por el medio de pago a elegir, a través de una entidad de crédito, y con acuerdo entre ambas partes. En relación con los incrementos salariales, pueden ser fijados de dos formas: por acuerdo entre ambas partes, o, en ausencia de acuerdo se aplicará un incremento salarial anual conforme a lo pactado

⁵⁹ AYALA DEL PINO, C.: *Cuestiones laborales de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., 2005, pág. 145.

por los convenios colectivos para el resto de los trabajadores, publicado a través de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo⁶⁰.

Los empleados del hogar tienen derecho a percibir dos pagas extraordinarias al año, en junio y diciembre, salvo pacto que establezca otras fechas. La cuantía de estas retribuciones extraordinarias será proporcional al tiempo trabajado, no pudiendo ser inferior al pago en metálico del SMI en cómputo anual.

Como se ha mencionado anteriormente, la cuantía de las retribuciones de los empleados del hogar que trabajen por horas, se establecerá conforme al SMI fijado por el Gobierno para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar⁶¹. En estas situaciones, el salario debe ser abonado íntegramente en metálico, en función de las horas de trabajo efectivo.

En cuanto a la formalización del pago del salario, el empleador está obligado a entregar a cada trabajador un recibo individual que justifique el pago del mismo, conforme a lo acordado entre las partes, o en su defecto, conforme a lo acordado en el art. 29.1 del Estatuto de los Trabajadores. El Ministerio de Trabajo proporcionará los modelos de recibos de salario que los empleadores deberán entregar al trabajador.

3.5 Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

La relación laboral del servicio del hogar familiar se encontraba excluida del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que se aplica a los trabajadores dentro de nuestro ordenamiento jurídico, siendo el único sector que carecía de protección frente a los riesgos laborales y la salud laboral. Esta exclusión se mencionaba explícitamente en el art.3.4 LPRL⁶². El único precepto en la legislación que hacía referencia a la salud laboral de los trabajadores del servicio del hogar mencionaba que el empleador estaba obligado a adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los empleados las debidas condiciones de higiene y seguridad.

Sin embargo, con la entrada en vigor del RDL 16/2022, se reconoce la incorporación de los empleados del servicio del hogar en el ámbito de protección de la

⁶⁰ Art. 8.2, RD 1620/2011 por el que se regula la Relación Laboral especial del servicio doméstico.

⁶¹ CORDERO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., 2014, pág. 50.

⁶² El art. 3.4 de la citada LPRL mencionaba lo siguiente: “La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene”.

Ley de Prevención de Riesgos Laborales, derogando así el art. 3.4 LPRL. La implantación de esta nueva norma surge con la intención de acercar las condiciones laborales de los trabajadores del servicio del hogar familiar, a las del resto de trabajadores asalariados por cuenta ajena y mejorar la normativa anterior. Tuvo influencia para esta reforma la STJUE de 24 de febrero de 2022 y el compromiso de ratificación del Convenio nº 189 de la OIT y la Recomendación nº 201 OIT, que reclamaba en su contenido la necesidad de una mayor protección para los empleados del hogar⁶³.

El art.1 del RDL 16/2022 deroga el artículo 3.4 LPRL haciendo entender que la relación laboral del servicio doméstico deja de estar excluida de la aplicación de la LPRL. Para recalcar su intención, también añade una disposición adicional sobre la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral del servicio del hogar familiar, estableciendo que en este sector los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en cuanto a seguridad y salud en el trabajo. Especialmente resalta la prevención de la violencia machista, siempre teniendo en cuenta las características peculiares del servicio del hogar, conforme a los términos y garantías que se establezcan de manera reglamentaria y que permitan asegurar su salud y seguridad⁶⁴.

A pesar del gran avance que supone esta inclusión para el sector del servicio doméstico, la nueva norma reglamentaria queda un poco escasa en cuanto a su contenido, pues manifiesta el alcance de la LPRL a este colectivo y la necesidad de prestar especial atención a la prevención de la violencia machista de las empleadas del hogar, pero no ordena ninguna actuación expresa en materia de seguridad y salud que deba ser llevada a cabo, ni especifica qué medidas e instrumentos utilizar para materializar la aplicación de las nuevas directrices sobre salud laboral.

En cumplimiento de la norma laboral de prevención de riesgos, se detallan las obligaciones preventivas que se deberán cumplir.

En cuanto al empleador, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a la creación y posterior implementación de un modelo de organización de la prevención⁶⁵. De acuerdo a lo dispuesto en la norma, existen cuatro modelos de organización de la

⁶³ GARCÍA, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados del hogar*, Madrid, 2023, pág. 144.

⁶⁴ Art. 1, Real Decreto-Ley de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

⁶⁵ Art. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

prevención, pudiendo el empresario adoptar uno o varios de ellos, siempre que se garantice una cobertura adecuada para los empleados⁶⁶:

- Asunción por el empresario de la actividad preventiva: lo que supone que el empresario se encarga de manera personal de llevar a cabo la previsión de herramientas de protección a los empleados.
- Designación de uno o varios trabajadores de la empresa para desarrollar funciones preventivas.
- Constitución de un servicio de prevención propio o mancomunado en la empresa.
- Recurso a uno o varios servicios de prevención ajenos: en esta modalidad el empresario delega las actuaciones en materia de prevención a una empresa ajena dedicada a prestar este tipo de servicios.

Como se puede observar, algunas de estas modalidades son difíciles de implementar en el ámbito del servicio del hogar familiar, por las especiales condiciones de esta relación. Así, el hecho de crear un servicio de prevención propio o la designación de uno o varios trabajadores de la empresa para desarrollar las funciones de prevención resultan prácticamente imposibles de aplicar. Sin embargo, sí serían fácilmente adoptables los modelos de prevención donde el empresario (que en este caso es empleador doméstico) asume la actividad preventiva o los que apelan a servicios de prevención ajenos.

En la práctica, el hecho de que el empleador asuma la actividad preventiva puede suponer dificultades, por lo que la modalidad de organización preventiva más acertada sería la de acudir a un servicio de prevención ajeno.

Además de una adecuada modalidad de organización, el ordenamiento exige para el empresario la creación de una herramienta que integre la actividad preventiva de la empresa en su sistema de gestión y establezca su política de PRL⁶⁷. Esta herramienta es lo que se conoce como Plan de Prevención, y debe incluir los contenidos relativos al modelo preventivo y su estructura, las responsabilidades que surgen para las partes, y los procedimientos y recursos necesarios para llevar a cabo una buena prevención, según indica el art. 16.1 LPRL.

⁶⁶ GARCÍA, G.: El nuevo marco regulador de los empleados del hogar, cit. 2023, pág. 156.

⁶⁷ Art. 2.1, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Otro aspecto importante a llevar a cabo para la integración de la prevención es la evaluación de riesgos laborales, para conocer e identificar los riesgos a los que pudiera estar expuesto el trabajador, y proporcionarle así, a través de la planificación de la actividad preventiva, las medidas preventivas necesarias para controlar, reducir o eliminar las situaciones de riesgo, de acuerdo a un orden de prioridades⁶⁸.

En cuanto a los riesgos laborales más habituales que pueden afectar a los empleados y las empleadas de la relación laboral del servicio del hogar, podemos enumerar los siguientes⁶⁹:

- **Riesgos físicos:** tienen gran repercusión para la salud del empleado, pudiendo provocar accidentes y lesiones. Entre los riesgos físicos más habituales en la actividad del servicio del hogar se encuentran las caídas, dividiéndolas en dos grupos; de un lado, están las caídas al mismo nivel, provocadas por suelos resbaladizos, falta de limpieza, calzado inadecuado, suelos húmedos, entre otros; de otro, se encuentran las caídas a distinto nivel, todavía más peligrosas para el trabajador que las anteriores. Estas caídas suelen producirse al subir y bajar escaleras, al limpiar lugares elevados para los que es necesario el uso de una escalera o similar y también por el uso de calzado inadecuado o suelos resbaladizos. También es habitual encontrar riesgos físicos como quemaduras, golpes o choques, incendios...

Otro de los riesgos físicos más habituales en el desarrollo de esta actividad laboral son los cortes por objetos o herramientas, algunas de ellas utilizadas para limpiar o cocinar. También pueden producirse cortes por la manipulación de ciertos objetos sin guantes, el uso de aparatos eléctricos cortantes o punzantes...

- **Riesgos higiénicos:** se clasifican en este grupo los riesgos derivados de la exposición prolongada a productos químicos y de limpieza, que pueden provocar irritación en la piel, problemas respiratorios o reacciones alérgicas, entre otros. Estos riesgos pueden afectar aún más si son acompañados de factores como la falta de ventilación o la mezcla de productos químicos. Los empleados del hogar

⁶⁸ Art. 8, Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

⁶⁹ AYALA DEL PINO, C.: “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *Revista Lex Social*, núm. 2, vol.12, Madrid, 2022, pág. 23-25.

también pueden verse afectados por el riesgo de agentes biológicos contaminantes, al estar expuestos al contacto directo con personas enfermas a las que prestan cuidados⁷⁰.

- **Riesgos ergonómicos:** el desarrollo de las tareas de los empleados del hogar implica en muchos casos la exposición a factores de riesgo ergonómicos, provocados por movimientos rápidos, bruscos y repetitivos, la manipulación de cargas pesadas y la mala higiene postural. Estos riesgos pueden provocar en el empleado sobreesfuerzos, aparición de fatiga física y dolores en músculos y articulaciones, sobre todo en el cuello, los brazos y la espalda.
- **Riesgos psicosociales:** son los más difíciles de identificar, ya que dependen no sólo de los factores externos, sino también de factores internos del empleado del hogar. El riesgo psicosocial más habitual al que se exponen los trabajadores del hogar es al estrés laboral, provocado por sobrecarga de trabajo, la monotonía de las tareas, las condiciones de trabajo y el poco reconocimiento del trabajo doméstico, entre otros. También en algunas ocasiones, se producen situaciones en el lugar de trabajo que exponen a los trabajadores y trabajadoras del hogar a riesgos como el acoso laboral o la violencia sexual. La exposición a riesgos psicosociales puede derivar en problemas de salud como la depresión o la ansiedad, además de suponer en algunos casos el abandono del empleo.
- **Otros riesgos:** los empleados del servicio del hogar también pueden estar expuestos a accidentes in itinere, atropellos, riesgo para el embarazo o la lactancia, riesgos asociados a la visión o al desgaste físico prematuro.

Por último y para finalizar la cuestión preventiva, es preciso mentar que el incumplimiento por parte del empleador de las normas en materia preventiva, “dará lugar a responsabilidades administrativas, o en su caso a responsabilidades penales y civiles, por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”⁷¹.

3.6 Acceso al empleo

El ingreso al trabajo en la relación laboral del servicio del hogar familiar se regula en el art. 4 del RD 1620/2011.

⁷⁰ GARCÍA, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados del hogar*, cit. 2023, pág. 181.

⁷¹ Art. 42, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Como primera aclaración, se establece que el empleador tiene capacidad para contratar a los trabajadores directamente por su cuenta, o haciendo uso de la intermediación de los servicios públicos de empleo o agencias de colocación autorizadas⁷². Respecto a esta afirmación, conviene añadir que la contratación de empleados del servicio del hogar por medio de agencias de colocación debe realizarse conforme a los principios de intermediación laboral establecidos. Conforme a lo dispuesto en el art. 4.2 RD 1620/2022, cuando se decida contratar a los trabajadores por medio de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación, se debe garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo. Dicho principio prohíbe cualquier discriminación por motivos de raza, género, etnia, edad, estado civil, religión, creencias, ideología política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, idioma y discapacidad⁷³, cuando la persona fuera apta para el desempeño de la actividad para la que accede.

De igual modo, cuando se realicen ofertas públicas de empleo para la contratación de empleados del hogar o de cualquier empleado en general, deberán respetar los principios de igualdad, y no contener ningún tipo de discriminación basada en los motivos expuestos anteriormente de raza, género, etnia, edad...

3.6.1 El contrato, duración y modalidades

El contrato es un elemento indispensable en cualquier relación laboral que se precie. Se define como un acuerdo legal, generalmente escrito, pero puede ser verbal, en el que dos o más personas se vinculan y se comprometen a respetar y cumplir una serie de condiciones establecidas en el mismo. Para que se formalice cualquier relación laboral, deben concurrir los elementos esenciales del contrato de trabajo: la capacidad, el consentimiento, el objeto, la causa y la forma del contrato.

La regulación en materia del contrato de trabajo de la relación laboral del servicio del hogar viene dictada por el art.5 RD 1620/2011, con las modificaciones introducidas por el art.5 del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre para la mejora de de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del

⁷²Art. 4.1, RD 1620/2011, por el que se regula la Relación Laboral especial del servicio doméstico.

⁷³ CORDERO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., 2014, pág. 35.

hogar. En virtud de lo dispuesto en el art.5.1 RD 1620/2011, la forma de contrato se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

El Estatuto de los Trabajadores establece en su art. 8 las condiciones de forma que el contrato debe necesariamente cumplir⁷⁴:

- El contrato de trabajo se celebrará escrito o de palabra. Se presumirá la existencia de contrato cuando exista una relación entre dos personas en la que una presta servicios retribuidos por cuenta ajena a la otra, que los acepta a cambio de aportar una remuneración.
- Cuando lo exija la disposición legal, los contratos se celebrarán por escrito. En el caso de contratos de formación y aprendizaje, a tiempo parcial, fijos discontinuos y los de obra y servicio, de los pescadores y de trabajadores a distancia, será imprescindible su formalización por escrito.
- Para el empresario se establece la obligación de comunicar a la oficina pública de empleo la información relativa a los contratos de trabajo y sus prórrogas, en el plazo de diez días desde el momento que se celebren. Igualmente, el empresario o empleador está obligado a entregar una copia de los contratos celebrados a los representantes legales de los trabajadores. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, el empleador entregará una copia de los contratos a la oficina pública de empleo.
- Por último, en los supuestos donde la relación laboral concertada sea superior a cuatro semanas, el empresario tiene la obligación de informar al trabajador por escrito de los elementos esenciales del contrato, así como las condiciones de ejecución de la relación, cuando estos elementos no se expresen en el contrato escrito.

Continuando con lo establecido en el art.5 del RD 1620/2011, y en aclaración a lo dispuesto sobre los contratos orales y escritos, este precepto establece que tanto el empleado como el empleador podrán solicitar la formalización del contrato por escrito, aunque ya se haya iniciado la relación laboral.

Como se mencionaba anteriormente en el art.8 del Estatuto de los Trabajadores y se repite en el art. 5.4 del RD 1620/2011, los trabajadores tienen derecho a conocer la

⁷⁴ Art.8, 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.

información acerca de los elementos del contrato cuando estos no se precisen expresamente en el contrato escrito. Entre esta información, deben constar las percepciones salariales en especie cuando existan, la duración y los tiempos de trabajo que se hayan pactado entre las partes, así como la forma de pago de las retribuciones. Para los empleados y empleadas del hogar que se encuentren prestando servicios en un hogar en régimen de interno o interna, se deberá dar a conocer el régimen de las pernoctas, cuando este no se exprese por escrito en el contrato.

En relación con la formalización por escrito de los contratos de trabajo para los empleados del hogar, el Ministerio de Trabajo y Economía Social proporcionará al alcance de los empleadores, los modelos de los contratos de trabajo a utilizar, así como toda la información que fuera necesaria para garantizar el cumplimiento de lo establecido conforme a los contratos de trabajo en el art. 5 RD 1620/2011.

En otro orden, la normativa en cuanto a la duración del contrato de esta relación especial encuentra recepción en el art.6 RD 1620/2011 a cuyo tenor los contratos podrán realizarse por tiempo indefinido o por un periodo de duración determinado, al igual que establece el Estatuto de Trabajadores. En este sentido, la relación laboral especial del servicio del hogar familiar establece las mismas duraciones para su contrato, que los establecidos para las relaciones laborales generales.

Se añade también, en el apartado 2 del art.6, que los empleadores podrán concertar por escrito un periodo de prueba con los empleados que no podrá superar los dos meses, y deberá estar sujeto a lo establecido en el art.14 ET, que regula el periodo de prueba. Durante la duración de este periodo, tanto el empleador como el empleado están obligados a cumplir con sus prestaciones. La relación laboral se podrá rescindir por cualquiera de las partes, siempre que se comunique con una antelación máxima de siete días⁷⁵.

En relación al periodo de prueba, el art.14 del Estatuto de los Trabajadores señala que no se podrá acordar dicho periodo en los supuestos en los que el empleado ya hubiera prestado servicios anteriormente para el mismo empleador⁷⁶. Cuando se cumpla el tiempo establecido para el periodo de prueba, el contrato surtirá todos los efectos y se computarán a efectos de antigüedad los días trabajados de forma efectiva por el empleado.

⁷⁵ Art. 6.2 RD 1620/2011 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

⁷⁶ CORDERO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., 2014, pág. 47.

En el caso de que una de las partes decidiera la finalización del periodo de prueba podrá hacerlo sin alegar ninguna causa, siempre y cuando no concurran causas de discriminación por alguno de los motivos contenidos en el art.4.2 del RD 1620/2011. Si el periodo de prueba es finalizado por alguna de las partes que intervienen, el trabajador no tendrá derecho a indemnización.

Para terminar con la forma del contrato de trabajo, cabe destacar las distintas modalidades de contratación que pueden surgir con respecto a la relación laboral del servicio del hogar. La normativa no describe de manera explícita qué tipos de contratos pueden existir, sin embargo, teniendo en cuenta el art. 6.1 RD 1620/2011 que señala la duración del contrato como indefinido o por tiempo determinado, se puede deducir que una de las modalidades de contratación es el contrato indefinido, acompañado del contrato de duración determinada. Dentro de este último se encuentra el contrato de interinidad por sustitución, que puede ser utilizado en la relación laboral de servicio doméstico con el fin de contratar a un empleado del hogar para sustituir temporalmente a otro trabajador con reserva de puesto de trabajo.

Si analizamos los contratos de obra o servicio, así como los contratos eventuales, se puede observar que, aunque están permitidos por la normativa, para esta relación su aplicación podría resultar compleja. Ambos contratos podrán desistir antes del cumplimiento de la duración eventual, o de la finalización del contrato de obra o servicio, con la indemnización correspondiente de doce días de salario por año trabajado.

Es admisible en esta relación laboral, el contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad. En relación a la discapacidad, este contrato se puede concertar con personas que tengan un grado de discapacidad del 33% o superior, pensionistas con incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez reconocida, y pensionistas cuya pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente. Estos contratos tienen una duración de entre doce meses y tres años, y su finalización es motivo de indemnización.

Existen los contratos fijos-discontinuos, en la modalidad de fijos periódicos que se repiten en fechas periódicas determinadas⁷⁷ y en la modalidad de fijos discontinuos que no se repiten.

⁷⁷ Art. 12.1, RD Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Con relación al contrato de prácticas, puede suscitar mayores problemas de aplicación que los mencionados anteriormente. Al ser considerada esta relación laboral del servicio doméstico como un empleo de escasa cualificación, no tendría mucho sentido la aplicación de un contrato en prácticas, a pesar de su admisibilidad. Lo mismo ocurre con los contratos para la formación y el aprendizaje, dirigidos a obtener un certificado de profesionalidad⁷⁸.

3.6.2 Afiliación, alta y baja

La afiliación de trabajadores es un acto administrativo por el que se incluye en el sistema de la Seguridad Social y en su ámbito de aplicación, a las personas físicas que por primera vez realicen una actividad profesional.

Los actos de afiliación, alta y baja de trabajadores se rigen por el RD 84/1996 por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, con arreglo a las modificaciones dispuestas por el RD 16/2022. Esta nueva regulación elimina las distinciones entre empleados del hogar señaladas en normas anteriores, y acerca el procedimiento de los actos de encuadramiento al establecido para el régimen general.

De acuerdo a la normativa aplicable, la obligación de afiliación del empleado en el régimen de la Seguridad Social corresponde al empleador, salvo pacto entre las partes, debiendo efectuarse con anterioridad al inicio de la actividad laboral.

En cuanto al alta del trabajador en el sistema especial de empleados del hogar del régimen general de la Seguridad Social, se dispone que será el titular del hogar el encargado de efectuar los trámites relativos, con independencia de la jornada que realice el empleado⁷⁹.

La tramitación del alta del empleado debe realizarse con anterioridad al inicio de la actividad laboral, sin superar en ningún caso los 60 días de antelación al inicio de la prestación⁸⁰. En este documento de alta deberán constar el código de cuenta donde se

⁷⁸ CORDERO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., 2014, pág. 44-45.

⁷⁹ Art. 10.1, RD 84/1996, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

⁸⁰ Art. 32, RD 84/1996, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

domicilie el pago de la cotización, el tipo de contrato de trabajo realizado y su contenido. En el contenido del contrato deberán figurar: el importe del salario a percibir por la prestación de servicios (incluye las horas extraordinarias, el salario en especie, el salario por hora y mensual) así como las horas de trabajo semanales, y demás datos establecidos con carácter general.

Cuando el empleado preste servicios para varios empleadores del servicio del hogar, recaerá sobre cada uno de ellos la obligación de dar de alta y de baja así como la comunicación de variación de datos del trabajador. al empleado del hogar, no pudiendo recaer esta obligación en el empleado⁸¹.

Respecto a la solicitud de alta y baja del empleado en el régimen de la Seguridad Social y las variaciones de datos, cuando se lleven a cabo por el trabajador, deberán constar de la firma del empleador.

El plazo máximo para presentar las solicitudes de baja y variaciones de datos del empleado, será de 3 días naturales, contados a partir del cese del trabajo (en las solicitudes de alta), o de la variación de datos de la que se quiera informar a la Tesorería General de la Seguridad Social. Este órgano es el encargado de realizar las actuaciones directas que incluyen a los trabajadores en este sistema.

3.6.3 Cotizaciones

La cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social se efectuará de acuerdo al cálculo de las bases de cotización y el tipo de cotización aplicable.

Las bases de cotización se actualizan anualmente conforme a la proporción en que lo hace el SMI. Para calcular estas bases por contingencias comunes y profesionales, se tomará como referencia la escala de cotización establecida, atendiendo a las retribuciones mensuales de los trabajadores.

⁸¹ GARCÍA, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados del hogar*, cit. 2023, pág. 116-117.

Para el año 2023, con efectos desde el 1 de enero, las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial de Seguridad Social se determinarán de acuerdo a la escala que se muestra en la siguiente tabla⁸²:

BASES DE COTIZACIÓN (Desde el 01/01/2023) ORDEN PCM/313/2023, de 30 de marzo		
Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extras (euros/mes)	Base de cotización euros/mes
1.º	Hasta 291,00	270,00
2.º	Desde 291,01 hasta 451,00	386,00
3.º	Desde 451,01 hasta 613,00	532,00
4.º	Desde 613,01 hasta 775,00	694,00
5.º	Desde 775,01 hasta 939,00	858,00
6.º	Desde 939,01 hasta 1.098,00	1.018,00
7.º	Desde 1.098,01 hasta 1.260,00	1.260,00
8.º	Desde 1.260,01	Retribución mensual

Para el año 2024, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo dispuesto en el art.147 LGSS, respetando que la cotización no sea inferior a la base mínima establecida legalmente.

Sobre los tipos de cotización, el RD 16/2022 establece los tipos de cotización aplicables para diferentes contingencias en el Sistema Especial para Empleados del Servicio del Hogar:

1. Para la cotización por contingencias comunes, se aplicará el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Régimen General de la Seguridad Social a partir del 1 de enero de 2019.

⁸² Fuente: Extraído del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a través de: Inicio/ Trabajadores/Cotización / Recaudación de Trabajadores/ Regímenes / Régimen General de la Seguridad Social / Tablas. Resumen de bases y tipos de cotización durante los últimos 5 años/ Sistema Especial para Empleados de Hogar. Disponible en: (<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/9932/2288>)

2. Para la cotización por contingencias profesionales, se utilizará el tipo de cotización establecido en la tarifa de primas legales, y la cuota será responsabilidad exclusiva del empleador.

3. La cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial seguirá las tasas y distribución que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente.

4. Desde 2012 hasta 2023, se calculará un coeficiente de parcialidad basado en las horas efectivamente trabajadas en función de las bases de cotización divididas por la base mínima horaria del Régimen General de la Seguridad Social para cada año.

5. Para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y jubilación causadas por empleados de hogar entre 2012 y 2023, sólo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, excluyendo ciertas disposiciones de la Seguridad Social.

La tabla de los tipos de cotización para 2023 es la siguiente:

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINGENCIAS	EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
COMUNES	23,60	4,70	28,3
DESEMPLEO			
<u>Duración</u>			
Indefinida	5,50	1,55	7,05
Determinada	6,70	1,60	8,30
FOGASA	0,2		
MEI	0,5	0,1	0,6
PROFESIONALES (AT/EP)	Tarifa de primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.		

3.6.4 Incentivos en la cotización

Con la intención de regular el empleo informal que surge en determinados sectores como el empleo del hogar, la legislación establece una serie de medidas incentivadoras para la formalización de esta relación laboral, según lo dispuesto en la Disposición 1ª del

reciente RD 16/2022. Estas medidas se desarrollan a modo de beneficios en la cotización, y son las siguientes⁸³:

- Se aplicará una reducción del 20% en la cuota de aportación del empleador a la Seguridad Social por contingencias comunes para aquellas personas que contraten y den de alta en el sistema a empleados del hogar.

- Se establecerá una bonificación del 30% o 45% en la cuota del empresario o empleador a la cotización de la Seguridad Social por contingencias comunes, para las personas que den de alta a un trabajador o trabajadora al servicio del hogar, cuando se cumplan los requisitos de renta de la unidad familiar o convivencia del empleador⁸⁴.

- Existirá una bonificación del 80% en la cuota de aportación del empleador a la cotización por desempleo y FOGASA, para las personas que empleen y den de alta a trabajadores del hogar en cualquier modalidad de contrato⁸⁵.

Además de los beneficios señalados para incentivar la contratación y alta de trabajadores del sector doméstico, pueden resultar de aplicación las deducciones y bonificaciones derivadas de nuestro ordenamiento jurídico, siempre y cuando sean compatibles con la especialidad de esta relación laboral.

3.6.5 Extinción del contrato de trabajo

Las causas de extinción del contrato de trabajo de los empleados al servicio del hogar familiar son reguladas por un nuevo régimen extintivo recogido en el art. 5.3 del RDL 16/2022. Este nuevo régimen de extinción se fundamenta a través de 3 principios: la equiparación condicionada, la desaparición formal del desistimiento y la aparición de causas específicas extintivas de esta relación laboral especial.

Del principio de equiparación condicionada se extrae la aplicación del art.49.1 del Estatuto de Trabajadores en lo referido a las causas de extinción del contrato, siempre que sean compatibles con la especialidad de la relación del servicio del hogar⁸⁶. Por lo tanto, serán de aplicación las causas de extinción del contrato mencionadas en el Estatuto de Trabajadores.

⁸³ GARCÍA, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados del hogar*, cit. 2023, pág. 117-122.

⁸⁴ Disp. Adicional 1ª.2, RDL 16/2022 y Disp. Final 7ª.4 RDL 16/2022.

⁸⁵ Disp. Adicional 1ª.1, RDL 16/2022.

⁸⁶ Art. 11.1 del RD 1620/2011.

Las modalidades de extinción de contrato en el ámbito del servicio de los empleados del hogar a las que se hace especial referencia son las siguientes:

- **Despido disciplinario:** consiste en la extinción del contrato por decisión unilateral del empleador basado en el incumplimiento grave del contrato por parte del trabajador. El despido disciplinario se formalizará por escrito atendiendo a las causas previstas en el art. 54.2 ET. En la notificación por escrito del despido (carta de despido) deberán figurar los hechos que han provocado el despido disciplinario, y la fecha en la que surtirá efectos⁸⁷. La jurisdicción social podrá declarar este despido como procedente, improcedente o nulo. En el caso del despido improcedente, el empresario tendrá 5 días desde la declaración de improcedencia, para readmitir al trabajador o indemnizar con la cuantía correspondiente a 33 días de salario por año trabajado. Los trabajadores podrán optar a la declaración de despido nulo. En los supuestos de nulidad del despido en el ámbito del servicio doméstico por motivos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo o violencia de género en el trabajo, la víctima podrá descartar la readmisión optar por la extinción del contrato.
- **Despido objetivo:** A través de las modificaciones en el RD 1620/2011, se introduce la causa de despido objetivo en el sector de los empleados del hogar. Esta modalidad de extinción reemplaza en algunas cuestiones el antiguo desistimiento del empleador. Según lo contenido en el art. 52 ET, serán consideradas causas de despido objetivo: la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida, la falta de adaptación del empleado a las modificaciones operadas en el lugar de trabajo, así como la concurrencia de alguna de las causas previstas en el art.51 y afecte a un número inferior al que se establece en dicho artículo. De igual modo que el despido disciplinario, la formalización del mismo se llevará a cabo por escrito mediante la correspondiente carta de despido, donde deberán figurar las causas que han motivado la extinción del contrato. Dicho despido deberá ser comunicado al empleado con un preaviso de 15 días al día que surte

⁸⁷ Art. 55, RD Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

efectos el despido. El empleado despedido tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. En cuanto a la declaración de improcedencia o nulidad, se llevará a cabo el mismo procedimiento que para el despido disciplinario⁸⁸.

- **Nueva modalidad extintiva de la relación laboral del servicio del hogar:** La aprobación en nuestro ordenamiento del RD 16/2022 ha introducido una nueva modalidad de extinción del contrato⁸⁹, específica para los empleados del hogar. La esencia de esta nueva modalidad se ajusta al principio de causalidad, por lo tanto para que sea procedente, es necesario que ocurran de manera justificada algunas de las siguientes causas: la disminución de la renta del hogar familiar o incremento de gastos por causa mayor, la modificación sustancial de las necesidades del hogar en que se prestan servicios, que justifica prescindir del empleado o empleada del hogar y el comportamiento o actitud del empleado que fundamente para el empleador una falta de confianza⁹⁰. En lo que se refiere a la formalización del despido, deberá comunicarse por escrito alegando las causas que justifiquen la extinción. Inmediatamente después de la comunicación se deberá poner a disposición del empleado la correspondiente indemnización y conceder al trabajador un preaviso con el fin de que éste encuentre otro empleo. La decisión del empleador puede ser sometida a revisión por la jurisdicción laboral, declarando la extinción como procedente, improcedente o nula, cuyo resultado afectará en el mismo modo que los despidos objetivos y disciplinarios.

⁸⁸ Art. 52, RD Legislativo 2/2015, por el que se aprueba Estatuto de los Trabajadores.

⁸⁹ Art. 11.2 RD 1620/2011

⁹⁰ GARCÍA, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados del hogar*, cit. 2023, pág. 61.

V. CONCLUSIONES

Una vez finalizado el trabajo aquí presentado y cumpliendo los objetivos generales y específicos propuestos, es posible extraer las siguientes conclusiones principales:

1. El empleo en el ámbito del hogar todavía se encuentra en una situación precaria en la actualidad. Esto se manifiesta a través de salarios bajos, largas horas de trabajo, falta de reconocimiento de accidentes y enfermedades laborales junto con la ausencia de mecanismos efectivos de supervisión.
2. El servicio del hogar familiar es un empleo altamente discriminado desde sus inicios. Aunque se han modificado muchos de los aspectos que atañen a su regulación, por la especialidad de su relación se observa que la equiparación con las condiciones de las relaciones laborales generales todavía no es efectiva.
3. Existe una gran feminización dentro del sector, con datos estadísticos proporcionados por el INE, que representan en la actualidad un porcentaje de trabajadoras del hogar del 95,5 %, frente a un 4,5 % de trabajadores masculinos. A pesar de que en otras etapas más antiguas de la historia el trabajo doméstico estaba formado igualmente por hombres que por mujeres, durante finales de la Edad Media y comienzos de la Edad Moderna, las tareas de los hombres en el servicio doméstico de aquel entonces se fueron separando de las tradicionales tareas del hogar, las cuales quedaban encargadas a las mujeres. Las tareas de los empleados masculinos se desvincularon poco a poco del seno del hogar familiar, llegando a la Edad Contemporánea con una altísima feminización del sector, siendo actualmente muy poco usual ver a hombres desempeñando este empleo por cuenta ajena.
4. La promulgación del RDL 16/2022 ha supuesto un gran avance en el sector del servicio del hogar, consiguiendo la incorporación de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico en el ámbito de aplicación de la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales. La necesidad de una protección decente para estos trabajadores se lleva manifestando desde hace décadas, al observarse que este colectivo presentaba grandes deficiencias en la protección de su seguridad, higiene y salud en el trabajo. A pesar de ser una necesidad conocida por los legisladores, han tenido que pasar muchos años para que por fin se dote a estos trabajadores de unas mejores condiciones y se reduzca la discriminación laboral al que llevan sometidos durante toda la historia del trabajo doméstico.

VI. BIBLIOGRAFÍA

--ANDÚJAR CASTILLO, F. (Dir.): *Identidad e Imagen de Andalucía en la Edad Moderna*, 2016, Proyecto de investigación subvencionado por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidades. Junta de Andalucía, 2019.

(<http://www2.ual.es/ideimand/sirvientas-y-amas-de-cria-en-la-edad-moderna/>)

--AYALA DEL PINO, C.: *Cuestiones laborales de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, Murcia, 2005.

--AYALA DEL PINO, C.: “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *Revista Lex Social*, núm. 2, vol.12, Madrid, 2022.

--BORRAJO DACRUZ, E.: “La relación jurídica de servicio doméstico”, *Revista de Trabajo*, núm.3, 1960.

--BORREL CAIROL, M.: “La precarización del servicio doméstico en España 1900-1939. Factores Institucionales”, *Historia Social*, núm. 96, 2020.

Conferencia de Seguros Sociales, *Documentos de Información*, núm.9, 1917.

--CORDERO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, Valencia, 2014.

--GARCÍA, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados del hogar*, Madrid, 2023.

--GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “Los inicios de la previsión social en España: Responsabilidad patronal y seguro de accidentes en Ley de Accidentes del Trabajo de 1900”, *Lex Social*, núm. 2/2015. vol.5, 2015.

--HERNÁINZ MÁRQUEZ, M.: “Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico”, *Revista de Política Social*, núm. 41, 1959.

--LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Actualidad Laboral*, núm.6, 2012.

--LOBO, M.: *La mujer esclava en España en los comienzos de la Edad Moderna*, 1993.

Novísima Recopilación, Tomo II, Libro VI, Título XVI sobre los criados: *Pragmática de Felipe II*, de 25 de noviembre de 1569.

--SANZ, C.: *Génesis y evolución del servicio doméstico*, Granada, 2018.

--SARASÚA, C.: *Criados, nodrizas y amos: El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868*, Madrid, 1994.

--ESPUNY, M.J. y GARCÍA, G.; *Relaciones laborales y empleados del hogar*, Madrid, 2015.