

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# El servicio doméstico desde la perspectiva del concepto de “trabajo decente” propuesto por la OIT

María Iluminada ORDÓÑEZ CASADO\*

---

**RESUMEN:** En este trabajo se pretende dar una visión de la evolución normativa que ha sufrido el servicio doméstico para, una vez determinada la situación en la que se encuentran actualmente las personas que trabajan en esta actividad, determinar si realmente cumplen con el concepto de “trabajo decente” propuesto por la OIT. Para ello comenzaremos con una breve introducción sobre la procedencia de dicho concepto y seguiremos con la evolución normativa dividida en 4 etapas que, aunque no coinciden plenamente con las etapas históricas, sí nos sirven para identificar las etapas normativas en función de características comunes. Por último, realizaremos el análisis de la situación normativa que rige este sector en la actualidad para concluir si realmente se alcanzan los objetivos para ser considerado “trabajo decente” o no.

**Palabras clave:** Servicio doméstico, trabajo decente, seguridad social, prestaciones, sistema especial de empleados de hogar.

**SUMARIO:** 1. Introducción: el concepto de “trabajo decente”. 2. Historia y evolución normativa. 2.1. Primeras civilizaciones. 2.2. Desde la Edad Media hasta el siglo XVIII. 2.3. El servicio doméstico en el siglo XIX. 2.4. Evolución normativa en el siglo XX. 2.4.1. El Código del Trabajo de 1926. 2.4.2. La Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Jurados Mixtos. 2.4.3. Dictadura de Franco. 2.4.4. La transición. 3. El empleo doméstico en España en la actualidad. 3.1. La Seguridad Social de los empleados de hogar familiar. 3.1.1. Contratación y retribuciones. 3.1.2. Acción protectora. 3.1.3. Cotizaciones a la Seguridad Social. 3.2. Certificado de Profesionalidad: tareas y funciones. 3.3. Nueva regulación del servicio del hogar familiar. 3.3.1. El efecto del Covid-19 sobre las condiciones en el empleo doméstico. 3.3.2. Medidas en favor de los empleados y empleadas de hogar en tiempos del Covid-19. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

---

\* Profesora Sustituta Interina, Acreditada a Contratada Doctora, Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

## Domestic Service from the Perspective of the Concept of “Decent Work” Proposed by the ILO

---

**ABSTRACT:** This work aims to give a vision of the normative evolution that domestic service has undergone for, once the situation in which people who work in this activity are currently found, determine if they really comply with the concept of “decent work” proposed by the ILO. To do this, we will begin with a brief introduction on the origin of this concept and we will continue with the normative evolution divided into 4 stages that, although they do not fully coincide with the historical stages, they do help us to identify the normative stages based on common characteristics. Finally, we will carry-out an analysis of the regulatory situation that currently governs this sector to conclude if the objectives to be considered “decent work” are really achieved or not.

*Key Words:* Domestic service, decent work, social security, benefits, special system for household employees.

## 1. Introducción: el concepto de “trabajo decente”

El concepto de “trabajo decente” fue introducido por la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en 1999<sup>1</sup>. En la memoria presentada por el Director General, tras hacer una reflexión sobre la situación en la que se encontraba el marco social y económico mundial y detectar los problemas crecientes de inseguridad y desempleo que sufrían los trabajadores, se plantean que, dado que la misión originaria de la OIT es mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo, se hace necesario adecuar las políticas y acciones de la organización para adaptarse a estas nuevas situaciones y poder alcanzar una finalidad común y un interés compartido por todos los países y asociaciones representadas. Tal como recoge en la memoria, «esa misión concuerda con el afán general, en una coyuntura de grandes cambios, de encontrar oportunidades de trabajo decente para los ciudadanos de todos los países», por lo que se plantea que «la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana».

El concepto de trabajo decente hace referencia a la convergencia de cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. No se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable<sup>2</sup>.

La idea es señalar la existencia de trabajos que se realizan en condiciones que no son aceptables, por eso utilizan esta expresión para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Igualmente, en la Agenda 2030 de la ONU se pretende dar impulso a los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#), son un total de 17 Objetivos y 169 Metas<sup>3</sup>, que constituirán el núcleo de la agenda para el desarrollo después de 2015, dentro de los cuales nos encontramos el Objetivo del trabajo decente (Objetivo 8), el cual se manifiesta más como un eje transversal que como un objetivo al uso.

---

<sup>1</sup> OIT, [Trabajo Decente. Memoria del Director General](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, 1999.

<sup>2</sup> Vid. J. SOMAVÍA, *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, OIT, 2014.

<sup>3</sup> «propuestos por el Grupo de Trabajo Abierto de la Asamblea General sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible» (NACIONES UNIDAS, [Memoria del Secretario General sobre la labor de la Organización](#), Asamblea General, 22 julio 2015, A/70/1, § 20, p. 9)

Centrándonos en las condiciones que se entienden necesarias para considerar un trabajo como “decente” y trasladándolas al servicio doméstico nos encontramos que las peculiaridades de esta actividad hacen muy difícil determinar si se cumplen plenamente esas condiciones.

## 2. Historia y evolución normativa

### 2.1. Primeras civilizaciones<sup>4</sup>

A pesar de no existir mucha documentación sobre los pueblos y civilizaciones más antiguas podemos pensar que debido a la gran amplitud de la esclavitud las tareas relacionadas con el servicio doméstico eran realizadas principalmente por los esclavos.

En la época romana el servicio doméstico seguía entendiéndose como una actividad a realizar por los esclavos, que eran considerados como una posesión más del amo.

Había, entre otras, una distinción entre los esclavos, que atendiendo a la clase de funciones que se les encomendaban, separaba los *servi publici* y los *servi privati*, siendo estos donde cabía plenamente dar entrada a los trabajadores domésticos, mientras en los primeros cabe su aplicación doméstica si sus servicios eran prestados a Pretores o Magistrados.

Además, nos encontramos en este periodo que, dentro de las actividades domésticas realizadas por los esclavos, existían algunas como carpinteros, herreros, etc., las cuales no se pueden considerar estrictamente como servicio doméstico tal como se conoce actualmente. Esas actividades, ya durante ese periodo histórico, sufrieron un proceso de liberación pasando de ser realizadas por los *servi privati* a serlo por los “*libertos*” figura que surge a partir de los esclavos cuando los dueños les concedían la libertad, y que posteriormente fueron evolucionando hasta dar origen a las “*locatios*” primeras figuras del Derecho romano en regular las relaciones comerciales. Sin embargo, las tareas domésticas siguieron mayoritariamente formando parte de las actividades realizadas por esclavos.

---

<sup>4</sup> Vid. M. HERNÁIZ MÁRQUEZ, *Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico*, en *Revista de Política Social*, 1959, n. 41, pp. 8-9.

## 2.2. Desde la Edad Media hasta el siglo XVIII<sup>5</sup>

Nos encontramos con varias dificultades para hacer un análisis de este periodo ya que es bastante amplio y conviven una gran cantidad de normas de diferentes fueros, normalmente circunscritos a pequeños territorios, sin existir un cuerpo legal a nivel nacional.

Las primeras normas que podemos encontrar en este periodo son del siglo XIII, en concreto vamos a destacar el Código de las Costumbres de Tortosa que fue codificado y tomado como derecho principal del gobierno de la ciudad en 1272, tras un largo recorrido desde que el conde Ramón Berenguer IV de Barcelona otorgara la carta de población el 30 de noviembre de 1149 y el Fuero de Valencia, dado por D. Jaime I, en 1240, el cual en el Libro IX, Rúbrica V, fuero VII recoge una definición de quiénes son las personas domésticas y aunque se siguen incluyendo actividades que hoy no tendrían esa categoría lo importante es que se hace referencia a que tienen que realizarse en el ámbito del hogar.

A pesar de esa fragmentación territorial de las normas, se pueden destacar algunas características comunes como son la influencia del concepto servil y dominical del Derecho romano<sup>6</sup>, la regulación preferente en beneficio del señor que ocasionaba la existencia de un desnivel jurídico y social en contra del criado, la existencia de prejuicios raciales, religiosos y sociales<sup>7</sup> y, por último, y referida especialmente al servicio doméstico, tenemos la exclusión de la tutela de previsión social por dos motivos principales la poca difusión de esta y el hecho de que esta protección se encontraba normalmente vinculada a una adscripción a Cofradías y Hermandades de franco carácter profesional, cualidad que no se daba en los criados, ya que estos estaban oscilando entre la tradición de una casi esclavitud o su asimilación al núcleo familiar.

Aunque el concepto de servidor doméstico no estaba definido en la gran mayoría de las normas, sí existían otros temas que se recogían de forma más generalizada a lo largo de este periodo como es el caso, a partir del siglo XVI, de la limitación del número de criados que podía tener una familia en función de su estatus social<sup>8</sup>, estas normas fueron reiteradas en normas

---

<sup>5</sup> *Ibidem*, pp. 10-30.

<sup>6</sup> Aunque coexisten el servicio doméstico realizado por esclavos (en esta ocasión procedente de los nuevos territorios conquistados, sobre todo personas de color) con el realizado basado en una libertad de ejercicio y contratación.

<sup>7</sup> Por ejemplo, la prohibición de que nodrizas cristianas amamantes a judíos o moros y viceversa.

<sup>8</sup> Ejemplos de esta regulación podemos encontrarlos en la Pragmática de Felipe III de 27 de enero de 1618, la de Felipe IV de 10 de febrero de 1623 o la de Carlos III de 8 de marzo

posteriores<sup>9</sup> para acentuar la obligación de su cumplimiento llegando incluso a emitirse un Auto del Consejo de Madrid indicando el plazo de un mes para que los lacayos que superaran el número permitido salieran de la Corte<sup>10</sup>.

Otro de los temas recurrentes en estas normas es la duración del servicio tendiendo siempre a que la relación sea lo más duradera posible e instrumentando castigos o penas para quienes abandonen el servicio antes de tiempo sin haber sido despedidos<sup>11</sup>, de tal forma que, se suele incluir la prohibición expresa de hacerlo y si el criado se despide de forma unilateral antes de terminar el periodo por el cuál fue contratado se les suele sancionar con una pérdida de salarios ya sea parcial o total.

Posteriormente, aunque no de forma general en los diferentes Fueros, se incluyeron algunas causas que sí podían servir de justificación para que el criado se despidiera antes de tiempo como era haber recibido injurias o daños físicos por parte del señor.

Con relación a la posibilidad de que fuera el señor el que despidiera al criado sin una causa justa la sanción para el señor sería abonar la plenitud del sueldo por la totalidad del tiempo contratado como en el caso del Fuero General de Navarra, Libro I, Título V, Capítulo XII (1238-s. XIV)<sup>12</sup>, aunque existen ejemplos en que la protección hacia el criado era superior ya que se penaba al señor con tener que abonar el doble del salario<sup>13</sup>.

También se recogen disposiciones relacionadas con la disciplina y la responsabilidad del señor donde principalmente se prohíbe el que sean golpeados o maltratados dando opción a que en caso de serlo los criados puedan demandar al señor o incluso dejar el servicio como ya se ha indicado.

No existen muchas referencias normativas respecto a la retribución que se debía dar a los criados entendiéndose por tanto que el pago es una auténtica liberalidad del señor, dejada, por tanto, a su más amplio arbitrio. Tampoco suele aparecer regulada la obligación del señor de dar manutención a los criados, aunque en este caso se entiende que es normal y consustancial al propio servicio. Sin embargo, sí existe alguna norma en la que se indica

---

de 1674.

<sup>9</sup> Como es el caso de las dictadas por Felipe IV en Madrid el 21 de febrero de 1634 o la de Felipe V de 5 de noviembre de 1723.

<sup>10</sup> Auto del Consejo de Madrid de 12 de mayo de 1674.

<sup>11</sup> Un ejemplo de estas penas sería la recogida por la Novísima Recopilación de las Leyes del Reino de Navarra de 1735 en el Libro V, Título XXII, Ley II, en la que se indicaba que la pena es «perder lo servido y pagar lo comido».

<sup>12</sup> R. JIMENO ARANGUREN, *Los Fueros de Navarra*, Boletín Oficial del Estado, 2016, pp. 40-41.

<sup>13</sup> Fuero Viejo de Castilla de 1356, Libro IV, Título III, Ley V.

incluso qué tipo de alimentación se les debe dar<sup>14</sup>.

Respecto a la jurisdicción que debe entender de los problemas surgidos en este ámbito, no es hasta el siglo XVI cuando se hacen algunas referencias a conceptualarlo como un asunto más de la jurisdicción ordinaria.

Con relación a las mujeres, podemos destacar la labor de nodrizas ya mencionada sin embargo existían otras sirvientas especializadas como las amas de llaves que tenían el control de todas las llaves de la casa incluidas las de todos los armarios y arcones<sup>15</sup>, en el escalón más bajo se encontraban las sirvientas que realizaban una gran cantidad de actividades destinadas tanto a la limpieza como a la elaboración de la comida (incluido el amasado y cocción del pan), así como el cuidado de huertos y animales o incluso la ayuda en los negocios de la familia<sup>16</sup>.

Durante los siglos XV y XVI la mayoría de las trabajadoras en el servicio doméstico eran jóvenes solteras del ámbito campesino que se trasladaban a las casas de familias pudientes con el objetivo de obtener un salario, bien para ayudar a su familia de origen por estar en una mala situación económica bien para conseguir una dote suficiente de cara a un futuro matrimonio. También se convirtió en un refugio para personas pobres, como forma de evitar la marginación<sup>17</sup>. Normalmente los contratos se realizaban entre los amos o empleadores y los representantes de las jóvenes normalmente sus padres o tutores.

Es a partir del siglo XVII cuando aparecen ciertas normas para regular la colocación de las mujeres en el servicio doméstico, así como para incluir un sistema de vigilancia y orientación para ellas, debido sobre todo a las frecuentes denuncias sobre las condiciones de trabajo de estas personas. De este periodo son las Casas de Madres y Padres de Mozas verdaderas instituciones de colocación de criados que aparecieron en Madrid a partir de un auto de 1614 en el que se aprobaban sus ordenanzas<sup>18</sup>. La finalidad de estas instituciones era, principalmente, llevar un registro actualizado de las personas que trabajaban en hogares con el objetivo de favorecer su colocación.

Dentro de las normas de este periodo tenemos la prohibición de la

---

<sup>14</sup> Como ejemplo el Libro I, Título V, capítulo XI, del Fuero de Navarra en el que se recoge, entre otras disposiciones, que no se les debe dar carne excepto lo domingos, los martes y los jueves de cada semana.

<sup>15</sup> A. DEL CAMPO GUTIÉRREZ, *El status femenino desde el punto de vista del trabajo (Zaragoza, siglo XIV)*, en *Aragón en la Edad Media*, 2004, n. 18, p. 289.

<sup>16</sup> *Vid.* M.I. DEL VAL VALDIVIESO, *Mujer y trabajo en Castilla al final de la Edad Media*, en *Aragón en la Edad Media*, 1999, n. 14-15 (2), pp. 1586-1589.

<sup>17</sup> A. DEL CAMPO GUTIÉRREZ, *op. cit.*, pp. 285-286.

<sup>18</sup> Auto de 19 de agosto de 1612 del Consejo de los Alcaldes de Casa y Corte por el que se aprueban las Ordenanzas de las Casas de Madres de Mozas.

contratación por días y se fija un tiempo mínimo de duración de servicios, además se dispone que los criados y criadas que se despidan de su señor no puedan servir a otro en el mismo lugar.

Por último, debemos hacer referencia a las normas que podríamos llamar de “moralidad” ya que recogen preceptos sobre la ropa que pueden usar las sirvientas<sup>19</sup> o los horarios en los que pueden salir<sup>20</sup>.

### 2.3. El servicio doméstico en el siglo XIX

Antes de analizar este apartado debemos indicar que, en 1480, los Reyes encargaron al jurista Montalvo que realizara una compilación de las normas existentes con el objetivo de tener una legislación más unificada la cual fue conocida como Ordenanzas Reales u Ordenamiento de Montalvo, sin embargo, un análisis posterior indicó que, en dicho ordenamiento, se podían distinguir: Leyes literales, que se adaptaban, tanto en la letra como en el fondo, a los originales manejados por el jurista; Leyes de nueva redacción, llamadas así porque fueron redactadas de nuevo por Montalvo, alejándose en mayor o menor medida de las fuentes y Leyes mixtas, en las que se mezclan partes literales y partes de nueva redacción<sup>21</sup>.

Posteriormente se realiza la conocida como Nueva Recopilación<sup>22</sup>, para la cual se basaron en gran medida en la labor realizada anteriormente por Montalvo, incluso prefiriendo en muchas ocasiones su redactado frente al original, aunque también se recogen literalmente otras normas con su redacción original<sup>23</sup>.

Esta obra recopilatoria fue objeto de sucesivas ediciones, hasta el año 1755, siendo por tanto la base normativa que nos encontramos al iniciarse el siglo XIX.

Ya desde los inicios de este siglo se plantea la necesidad de realizar una nueva recopilación para aquellos preceptos que se hubieran promulgado desde la última edición de la Nueva Recopilación, de tal forma que, en 1804, se finaliza en 1804 y se ordena su impresión por Carlos IV, en 1805,

---

<sup>19</sup> Ej. el mandato de los Alcaldes del Consejo de Valladolid de 20 de julio de 1604, prohibiendo el uso de medias de punto y chinelas.

<sup>20</sup> Ej. las ordenanzas de Pamplona de 22 de febrero de 1741, indicando que no pueden salir por agua después de las Ave Marías.

<sup>21</sup> M.J. MARÍA E IZQUIERDO, *El Ordenamiento de Montalvo y la Nueva Recopilación*, en *Cuadernos de Historia del Derecho*, 1999, n. 6, pp. 435-436.

<sup>22</sup> En esta ocasión el encargado fue Bartolomé de Atienza, el cual la terminó en 1562 y fue promulgada por Felipe II en 1567.

<sup>23</sup> M.J. MARÍA E IZQUIERDO, *op. cit.*, p. 461 ss.

pasando a denominarse “La Novísima Recopilación” que constaba de 12 libros divididos en títulos y leyes<sup>24</sup>.

Sin embargo, tal como indica Ortiz Caballero<sup>25</sup>, en el momento de ver la luz ya se encontraba atrasada para su tiempo, ya que la normativa en el resto de Europa contenía los gérmenes de la codificación, cuando no frutos maduros como el “Code Napoleón”.

Volviendo a la Novísima podemos destacar: el título dedicado expresamente a los criados en el que se incluyen 7 leyes en las que se recogen, entre otras, disposiciones indicando el número máximo de lacayos o mozos y la prohibición de alquilar criados por días; las normas de tipo fiscal y jurisdiccional en las que se remite a la justicia ordinaria los problemas que pudieran surgir con los criados y dependientes de la Casa Real que estuviesen comprendidos en los Gremios de Oficios<sup>26</sup>; el título dedicado a las deudas y finanzas donde se incluye la prescripción de las deudas por salarios a los tres años junto con el carácter de pago privilegiado de los créditos de los criados<sup>27</sup>; y, en la parte penal nos encontramos con dos leyes específicas en las que se sancionan a los criados que tengan acceso carnal con cualquier mujer de la casa de los amos ya sea señora o sirvienta<sup>28</sup> y para aquellos criados que injurien a sus señores de palabra o con hechos<sup>29</sup>.

Como resultado de estas sucesivas recopilaciones de normas se mantiene el sentir de que los servidores domésticos son de una categoría inferior, son personas de segundo orden, como ejemplo de esta idea podemos hacer referencia al art. 25.3 de la Constitución de 1812, donde se recoge la suspensión del ejercicio de los derechos de ciudadano español por el estado de sirviente doméstico.

En este siglo contamos con la promulgación de cuerpos normativos de gran transcendencia ya que, aun con modificaciones, se mantienen vigentes en la actualidad como son el Código Civil<sup>30</sup> y el Código penal<sup>31</sup>, en ambos podemos encontrarnos referencias a las relaciones existentes entre sirvientes y señores.

Concretamente, en el Código Civil, a pesar de la gran cantidad de actualizaciones que ha sufrido, los artículos referentes al servicio doméstico

---

<sup>24</sup> *Vid.* M. HERNÁIZ MÁRQUEZ, *op. cit.*, pp. 30-32.

<sup>25</sup> R. ORTIZ CABALLERO, *Estudio sobre la ley: del fuero juzgo a la novísima recopilación*, en *Derecho PUCP*, 1988, n. 42, p. 132.

<sup>26</sup> Libro VIII, Título XXIII, Ley IV.

<sup>27</sup> Libro X, Título XI.

<sup>28</sup> Libro XII, Título XXIX, Ley III.

<sup>29</sup> Libro XII, Título XXV, Ley V.

<sup>30</sup> [RD de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil](#), en *Gaceta de Madrid*, 25 julio 1889, n. 206.

<sup>31</sup> RD de 19 de marzo de 1848.

no han sufrido variación. Incluidos en el apartado titulado *Del servicio de criados y trabajadores asalariados*<sup>32</sup>, recogen la posibilidad de contratar los servicios «sin tiempo fijo, por cierto tiempo, o para una obra determinada», añadiendo que «El arrendamiento hecho por toda la vida es nulo». De igual forma establecen tanto la posibilidad de que el criado se despida como que sea despedido por el señor, estableciendo en este caso una indemnización para cuando el despido no tenga una causa justa.

En el caso del Código Penal también nos encontramos con numerosas actualizaciones y modificaciones siendo una de las más relevantes la publicada en 1870<sup>33</sup>, en ella podemos encontrar el establecimiento de responsabilidad civil subsidiaria de los amos por los delitos o faltas que hubiesen cometido sus criados en el desempeño de sus obligaciones<sup>34</sup>, así como aumentar el castigo de las penas por hurto en el caso de que el culpable tenga la calidad de doméstico<sup>35</sup>.

## 2.4. Evolución normativa en el siglo XX

Nos encontramos en otra etapa histórica con cambios muy significativos tanto políticos como sociales, los cuales influyeron en la forma en que se regulaba la actividad del servicio doméstico.

### 2.4.1. El Código del Trabajo de 1926

Es una etapa en la que se empiezan a dictar normas que se van a ocupar de diferentes aspectos del ámbito laboral, entre ellas podemos destacar en primer lugar el Código del Trabajo aprobado el 23 de agosto de 1926<sup>36</sup>, que contiene 499 artículos y una Disposición Transitoria.

Este cuerpo legal está dividido en cuatro libros: el primero dedicado al contrato de trabajo, distinguiendo entre el contrato de trabajo en general, el contrato de trabajo en relación a las obras y servicios Públicos y el contrato de embarco; el segundo de los libros está dedicado al contrato de aprendizaje; el tercero a los accidentes de trabajo y el cuarto a los Tribunales

---

<sup>32</sup> Libro IV, Título VI, Capítulo III, arts. 1583-1587, ambos inclusive.

<sup>33</sup> [Ley provisional autorizando el planteamiento del Código penal reformado adjunto de 17 de junio de 1870](#), en *Gaceta de Madrid*, 31 agosto 1870, n. 243, supl.

<sup>34</sup> Título II, Capítulo II, art. 21, Código Penal de 1870.

<sup>35</sup> Título XIII, Capítulo II, art. 533.2, Código Penal de 1870.

<sup>36</sup> [RD-Ley de 23 de agosto de 1926, Código de trabajo](#), en *Gaceta de Madrid*, 1º septiembre 1926, n. 244.

Industriales.

El servicio doméstico se encuentra referenciado en este texto legal, pero apartándolo del concepto genérico del trabajo y de los trabajadores tutelados por dicha legislación, únicamente aparece para ser excluido tanto de la protección en materia de accidentes como en materia jurisdiccional.

Tal es así, que la definición de qué se considera como servicio doméstico<sup>37</sup> no aparece hasta el final del art. 147 en el que previamente se ha excluido a estos trabajadores de la protección en caso de accidente de trabajo.

Previamente, en el art. 146, se incluyen las industrias o trabajos que darán lugar a responsabilidad del patrono y a continuación se indica específicamente que se excluye el servicio doméstico.

De igual forma, en el orden jurisdiccional se exceptúa de la condición de obrero «a todas aquellas personas cuyos servicios sean de índole puramente doméstica».

#### **2.4.2. La Ley de Contrato de Trabajo y la Ley de Jurados Mixtos**

La segunda norma a la que haremos referencia es la [Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931](#), en ella se cambia el criterio de la anterior incluyendo el trabajo doméstico dentro del contrato de trabajo.

Concretamente es el art. 2, tras la definición de lo que se considera como objeto de la ley, se añade expresamente «incluso el doméstico» para indicar que sí se tienen en cuenta estos trabajadores dentro de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sin embargo, este cambio de criterio no duró mucho ya que la promulgación de la Ley de Jurados Mixtos, de 27 de noviembre de 1931, vuelve a excluir al servicio doméstico de la nueva organización profesional y jurisdiccional en ella establecida<sup>38</sup>.

#### **2.4.3. Dictadura de Franco**

Durante la etapa de posguerra, debemos tener en cuenta que el franquismo estableció en el Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938 que el estado

---

<sup>37</sup> «Se entenderá por servicio doméstico 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, de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él».

<sup>38</sup> En el art. 104.

«liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica». Por lo que las mujeres casadas debían dejar sus trabajos, esto se traduce en el que el servicio doméstico era principalmente formado por jóvenes internas que vivían con la familia y estaban bajo su tutela. Debiendo abandonar el trabajo al casarse. Dentro de este periodo también se pueden distinguir varias etapas siendo la primera de ellas la que transcurre desde 1939 hasta 1959 la cual puede ser considerada como la “Edad de Oro” del servicio doméstico<sup>39</sup>.

Este calificativo se puede aplicar ya que la situación de las mujeres en el mercado laboral se veía muy complicada debido a varios motivos como fueron las dificultades socioeconómicas de la posguerra a las que se unía el aislamiento internacional y las características propias del régimen autoritario y muy conservador que, como ya se ha mencionado, prohibió el trabajo de la mujer casada. Como resultado de estas condiciones imperantes en la sociedad de esos años, el servicio doméstico fue una de las pocas actividades en las que podían trabajar las mujeres.

Aunque frecuentemente no se podía considerar como un trabajo porque se trataba, como ya había ocurrido siglos atrás, de una cuasi adopción de una niña o una joven del entorno rural que se incorporaba a la familia a cambio de que la alimentaran y le dieran educación. Este último punto fue utilizado para traspasar a estas mujeres los valores de sacrificio y abnegación que el Régimen propugnaba para las mujeres, produciéndose por tanto un fenómeno de reeducación de la sociedad a través de las jóvenes que entraban a servir.

Además, volvió a sacarse el servicio doméstico de la regulación laboral por lo que dejó de considerarse una actividad económica, podemos deducir por tanto, que durante este periodo se produce la pérdida de todos los derechos adquiridos durante la etapa republicana en la que incluso habían llegado a sindicarse y a protagonizar huelgas en defensa de sus derechos laborales.

Hacia el final de esta etapa comienza a vislumbrarse un cambio con respecto a las mujeres que trabajaban de sirvientas ya que empiezan a ser más exigentes con sus condiciones “laborales” e incluso no dudaban en cambiar de domicilio en el que realizar su actividad, de ahí que tanto la Iglesia como la Sección Femenina intentaran dar soluciones para mantener el estatus social.

Las soluciones aportadas fueron darle cobertura médica a través de los Montepíos y apoyar la Ley de 19 de julio de 1944 sobre la incorporación de los servidores domésticos a los seguros de accidentes, enfermedad o vejez<sup>40</sup>.

<sup>39</sup> Vid. E. DE DIOS FERNÁNDEZ, *Sirvienta, empleada, trabajadora de hogar. Género, clase e identidad en el franquismo y la transición a través del servicio doméstico (1939-1995)*, Una editorial, 2019, pp. 35-87.

<sup>40</sup> *Ibidem*, p. 123 ss.

La segunda etapa que se puede distinguir en este periodo es la comprendida entre 1960 y 1969<sup>41</sup>, en ella comienza a perderse el carácter de semiadopción de la sirvienta y empiezan a aparecer los contratos temporales y a mejorar sus derechos, esto se debe a, entre otros motivos, a la promulgación de la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer, con la que se permitía a la mujer el acceso a toda clase de actividades profesionales y de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres excepto en lo que se indicara en la misma ley<sup>42</sup>.

Tras esta liberalización de las oportunidades de trabajar por parte de las mujeres, la mayoría prefería hacerlo en la industria o en el comercio por el carácter estigmatizante que tenía y sigue teniendo el servicio doméstico.

De resultas de estas circunstancias las sirvientas pasan a ser conocidas como “empleadas de hogar”<sup>43</sup> y exigen cada vez con mas frecuencia unos derechos laborales que las equipare a cualquier otra trabajadora de otro sector.

Otra característica de este periodo es la aparición de la figura de la “interina” como sustitución de las criadas internas de los primeros tiempos. Normalmente se trataba de las criadas que, una vez casadas, acudían a la casa sólo algunos días o algunas horas para la realización de determinadas tareas como planchar, limpiar o coser.

Bien es cierto que, con frecuencia, las interinas acudían a casas donde seguían manteniendo un servicio estable y ellas iban como refuerzo.

#### 2.4.4. La transición

Durante este periodo se produce un nuevo cambio de denominación pasando de “empleadas de hogar” a “trabajadoras de hogar” con lo que se quería reivindicar su inclusión dentro del movimiento obrero para así poder alcanzar la igualación con el resto de sectores laborales.

Sin embargo, en la [Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales](#), se incluía «el trabajo al servicio del hogar familiar, en sus diversas modalidades» como una relación laboral de carácter especial (art. 3.a), lo que significaba que se les excluía del ámbito de aplicación de esta Ley (DT 1<sup>a</sup>) aunque en la DA 4<sup>a</sup> se otorgaba el plazo de 2 años para aprobar una regulación acorde a sus características.

---

<sup>41</sup> *Ibidem*, pp. 149-193.

<sup>42</sup> Excepciones como el trabajo en la Fuerzas Armadas, en trabajos que se deban tener armas, magistrados, jueces y fiscales salvo en las jurisdicciones de menores y laboral, y personal titulado en la Marina Mercante salvo la rama asistencial (art. 2).

<sup>43</sup> Aunque por parte del régimen no se utiliza esta expresión de forma oficial hasta 1969.

Tras varios proyectos legislativos para regular el trabajo doméstico por parte de diferentes fuerzas políticas de la época (UCD en 1978 y PCE-PSUC 1978/79), llegamos a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores del año 1980 en el que nuevamente se vuelve a dejar en un limbo legal a las trabajadoras de hogar, lo que repercutió en nuevas reivindicaciones y manifestaciones de estas trabajadoras por la defensa de sus derechos.

No fue hasta 1985, con un retraso de 5 años sobre el ET, que se aprobó el [Real Decreto por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar](#). Un texto discriminatorio desde su elaboración ya que no se consultó con los sindicatos ni con otros grupos políticos. En él se indicaba la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los servidores domésticos con las del resto de trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar, lo que confiere a este trabajo unas características especiales ya que las familias están protegidas por el derecho a la privacidad.

Esta regulación no contentó a las diferentes asociaciones de trabajadoras de hogar a las que se unieron asociaciones de mujeres y de parados en sus reivindicaciones y luchas para mejorar sus condiciones laborales y para que se las dejara de considerar como un Régimen especial dentro de la Seguridad Social.

### 3. El empleo doméstico en España en la actualidad

Abordar el empleo doméstico en la actualidad como elemento clave en la economía de nuestro país, hace necesaria una mejora en las condiciones de trabajo de las personas empleadas del hogar, ya que la falta de protección atenta contra la seguridad de aquéllas y lo que requiere el “trabajo decente”. Por ello, ratificar el Convenio C189<sup>44</sup> supondría ampliar la cobertura de estas personas a nivel jurídico, así como de derechos colectivos y de protección social.

En la actualidad, algunos datos vislumbran que la mayoría de las personas empleadas son mujeres, por lo que no estaría de más que, por una cuestión semántica, nos refiramos en femenino como el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas del Hogar. Según los datos de la última EPA, aunque en nuestro país hay 637.700 personas empleadas del hogar (y

---

<sup>44</sup> Vid. el Convenio OIT C189, [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos](#), 2011, y la Recomendación OIT R201, [Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos](#), 2011.

solo 420.288 están dadas de alta en la Seguridad Social), el 88% son mujeres, de las que el 55,15% tienen empleos a tiempo parcial, siendo este porcentaje en cómputo general del 18,2%, según datos proporcionados por el INE<sup>45</sup>. Atendiendo, pues, a estos datos, razones sobran para creer que constituye un elemento de peso a la hora de alcanzar la igualdad de género obligando con ello a sobreestimar en contra de infravalorar continuamente a las profesiones feminizadas, como en este caso.

En España, el empleo del hogar sigue siendo precario, irregular, desprotegido y vinculado a la economía informal<sup>46</sup>. Su pasividad legislativa, falta de regulación y desidia por velar y hacer cumplir las normas internacionales, hace que se cuestione cada vez más la verdadera voluntad de protección de las trabajadoras y del trabajo decente.

### 3.1. La Seguridad Social de los empleados de hogar familiar

Según el Ministerio de Trabajo y Economía<sup>47</sup>, «Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar».

Entre estas actividades o servicios están incluidas las tareas domésticas, el cuidado o atención de los miembros de la familia y otros trabajos tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas.

La obligación de dar de alta y cotizar corresponde siempre a la persona empleadora y, en el caso de que la persona empleada preste sus servicios en varios hogares, corresponde a cada una de las personas que emplean. Sin embargo, si la empleada presta sus servicios menos de 60 horas mensuales por persona empleadora puede asumir personalmente el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación.

Debemos destacar que quedarían excluidas de este ámbito de aplicación las siguientes relaciones que se muestran a continuación de forma esquemática:

- relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o

---

<sup>45</sup> Vid. P. NIETO ROJAS, *Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD. 1620/2011 y del Convenio 189 OIT*, en *Lex Social*, 2019, n. 2.

<sup>46</sup> C. SANZ SÁEZ, *Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España*, en AA.VV., *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo. Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Sevilla. 7 y 8 de febrero de 2019. Volumen I*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021.

<sup>47</sup> Vid. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Régimen laboral*, en [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es), 26 septiembre 2020.

mercantil;

- relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal;
- relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas;
- relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio;
- relaciones concertadas entre familiares;
- trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

A partir del 1º de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar se integró en el Régimen General como un Sistema Especial.

En primer lugar, y para situar en cuanto a la normativa básica de aplicación en este Sistema Especial se refiere, clasificamos las más destacadas en orden cronológico:

- a. RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en *BOE*, 17 noviembre 2011);
- b. RD-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 (en *BOE*, 31 diciembre 2012);
- c. Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el RDL 8/2015, de 30 de octubre (en *BOE*, 31 octubre 2015);
- d. RD-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 (en *BOE*, 29 diciembre 2018);
- e. Orden TMS/83/2019, de 31 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 2019 (en *BOE*, 2 febrero 2019);
- f. RD 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 (en *BOE*, 5 febrero 2020);
- g. Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (en *BOE*, 31 diciembre 2020);
- h. DA 6ª del RD-Ley 38/2020, de 29 de diciembre (en *BOE*, 30 diciembre 2020).

### 3.1.1. Contratación y retribuciones

En cuanto a la contratación y el acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos

de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación. La forma del contrato podrá ser de palabra o por escrito, esta última opción será obligatoria en todo caso en los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

Y, por otro lado, el sistema de retribuciones se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie éste no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.

Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.

La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.

Los trabajadores que trabajan por horas, en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).

### 3.1.2. Acción protectora

Las personas trabajadoras incluidas en este Sistema Especial tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con algunas peculiaridades:

- a. por un lado, el subsidio por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral se abonará a partir del noveno día de la baja, estando a cargo de las personas empleadoras el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive. Además, el pago del subsidio por incapacidad temporal se efectuará directamente por la Entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo;
- b. por otro lado, respecto a las contingencias profesionales, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones previsto para el Régimen General de la Seguridad Social;
- c. por último, la acción protectora en este Sistema Especial no comprende la correspondiente a la prestación por desempleo.

### 3.1.3. Cotizaciones a la Seguridad Social

A partir de enero de 2021 y durante todo el año, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se han determinado con arreglo a la escala que viene en el Cuadro, en función de la retribución percibida por todas las personas empleadas del hogar:

**Cuadro** – Cotizaciones de la seguridad social año 2021

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias €/mes	Base de cotización €/mes	Máximo horas trabajadas
1º	Hasta 240	206	34
2º	Desde 240,01 hasta 375	340	53
3º	Desde 375,01 hasta 510	474	72
4º	Desde 510,01 hasta 645	608	92
5º	Desde 645,01 hasta 780	743	111
6º	Desde 780,01 hasta 914	877	130
7º	Desde 914,01 hasta 1.050	1.050	160
8º	Desde 1.050,01 hasta 1.144	1.097	160
9º	Desde 1.144,01 hasta 1.294	1.232	160
10º	Desde 1.294,01	Retribución mensual	160

**Fuente:** Ministerio de Trabajo y Economía Social

En cuanto al tipo de cotización por contingencias comunes se establece el 28,30%, siendo el 23,60% a cargo del empleador o empleadora y el 4,70% a cargo de la persona empleada. Y, para la cotización por contingencias profesionales se aplicará el 1,50%, a cargo exclusivo del empleador/a.

En cuanto a los incentivos en la cotización durante el año 2021, será aplicable una reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización de la Seguridad Social por contingencias comunes<sup>48</sup>, para aquellas personas que hubieran contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a una persona empleada de hogar a partir del 1º de enero de 2012, siempre y cuando la persona empleada no hubiera

<sup>48</sup> De conformidad con lo regulado en el RD-Ley 28/2018.

figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para la misma persona empleadora dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Esta reducción de cuotas se vería ampliada con una bonificación de hasta el 45% para aquellas familias numerosas siempre y cuando los empleados y empleadas de hogar prestaran servicios consistentes exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa, o de quienes convivan en el domicilio de la misma, y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerza una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estuviesen incapacitados para trabajar.

También, hay que tener en cuenta, no obstante, que para el caso en que la familia numerosa sea de categoría especial, no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar y solo se reconocerá esta bonificación a una sola persona cuidadora por unidad familiar.

Y, por último, en el caso de los trabajadores que presten sus servicios menos de 60 horas mensuales por persona empleadora y hayan asumido el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación quedarán excluidos de los beneficios de estos incentivos.

### **3.2. Certificado de Profesionalidad<sup>49</sup>: tareas y funciones**

Con el objetivo de dar un mayor carácter profesional a la actividad de las personas empleadas de hogar se aprobó en junio de 2011 el [RD 721/2011, de 20 de mayo](#), por el que se regulan cuatro certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales, entre los que se encuentra el Empleo doméstico, considerándolo como del Nivel 1.

En dicho Real Decreto se establecen, para cada certificado de profesionalidad:

- a. la estructura y contenido, que incluye la identificación del certificado de profesionalidad, el perfil profesional del certificado de profesionalidad, la formación del certificado de profesionalidad, las prescripciones de los formadores y los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamientos;
- b. requisitos de acceso a la formación para cada uno de los certificados de profesionalidad;
- c. las condiciones para la formación a distancia y las que deben cumplir

---

<sup>49</sup> Vid. el [Anexo I del RD 721/2011, de 20 de mayo](#).

- Centros autorizados para la impartición de la formación presencial;
- d. la correspondencia con los títulos de formación profesional y el nivel de los certificados de profesionalidad en el marco europeo de cualificaciones<sup>50</sup>.

Por último, se recogen en los diferentes anexos, la relación detallada de las unidades de competencia que configuran el certificado de profesionalidad, así como el entorno profesional al que va dirigido, la duración de la formación asociada<sup>51</sup>, y la relación de módulos formativos y de unidades formativas.

### 3.3. Nueva regulación del servicio del hogar familiar

En cuanto a las novedades en el ámbito del Sistema Especial para Empleados del hogar, son algunas las cuestiones a las que tenemos que hacer referencia ya que ayudan a concretar la situación jurídica actual.

Entre lo más destacado, por una parte y, como consecuencia de la aprobación del RD-Ley 29/2012, se introdujeron importantes modificaciones en la configuración jurídica del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Y, por otra parte, el RD-Ley 28/2018 varió las bases y el tipo de cotización por contingencias comunes y su distribución entre empleador/a y empleado/a, así como el tipo de cotización por contingencias profesionales a cargo exclusivo de las personas empleadoras.

De ahí que, la entrada en vigor de los anteriores Reales Decreto-Ley supuso, desde 1º de abril de 2013, que todas las personas trabajadoras incluidas en este sistema que al menos prestaran sus servicios durante 60 horas mensuales por empleador o empleadora deberían formular directamente su afiliación, alta, baja, y cualquier variación de sus datos cuando así lo acuerden con las personas que les empleen, con la obligatoriedad de estar firmadas por estas últimas.

Así mismo, con efectos desde la misma fecha anterior, el o la empleada de hogar que prestase, en este caso, sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador/a, y que hubiera acordado con esta última persona empleadora la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, será el sujeto responsable de la obligación de cotizar. Por lo tanto, deberá ingresar

---

<sup>50</sup> Este último queda pendiente de que se establezca la relación entre el marco nacional de cualificaciones y el marco europeo de cualificaciones, tal como queda recogido en la DA única.

<sup>51</sup> Para el empleo doméstico son 200 horas.

la aportación propia y la correspondiente al empleador/a (o, en su caso, empleadores/as) con la que mantenga tal acuerdo, por contingencias comunes y profesionales.

### 3.3.1. El efecto del Covid-19 sobre las condiciones en el empleo doméstico

Como se ha venido reiterando en este trabajo las características principales de esta actividad son principalmente tres: el lugar de prestación del servicio que ya desde antiguo se circunscribe al hogar familiar, el empleador doméstico que debe coincidir con el titular del hogar familiar y el objeto del contrato que incluye de forma general a los “servicios domésticos”.

Tal como destaca Aparicio Ruiz<sup>52</sup>, el objetivo de las personas empleadoras es el de cubrir una serie de necesidades básicas y vitales, como es el cuidado del hogar, de la propia persona o de la familia. Esto ocasiona que el objeto, del contrato pueda estar conformado por un marco bastante amplio de “actividades”, ya que pueden revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas. Es decir, que se trata de un marco muy amplio de actividades referentes al cuidado del hogar familiar, y de las personas que en ella habitan, y por tanto de una importancia relevante, para el desarrollo de las personas.

Con la declaración de la pandemia por Covid-19, las primeras medidas fueron las de confinar a la población limitando la circulación, este hecho supuso un primer obstáculo para la prestación del servicio doméstico de las personas que no estaban contratadas como internas ya que no podían desplazarse a los diferentes hogares donde prestaban su servicio.

Por otro lado, nos encontramos que, en esta relación especial las causas de extinción del contrato incluyen las figuras del desistimiento que permite la extinción en cualquier momento, así como la del fallecimiento del empleador. Dado que, una de las actividades más frecuentes por la que se contrata para el servicio doméstico es el cuidado de personas mayores y que este grupo de edad ha sido el que más fallecimientos ha sufrido a causa de la pandemia, nos encontramos con otra de las situaciones que han perjudicado a los trabajadores de este sector<sup>53</sup>.

Respecto al desistimiento en el periodo de confinamiento y de Covid-19 se puede concluir que ha podido ser una fuente importante de reducción de

---

<sup>52</sup> M.G. APARICIO RUIZ, *Medidas especiales en tiempos de Covid-19: la situación laboral de los empleados de hogar*, en *Labos*, 2020, n. 3, pp. 70-71.

<sup>53</sup> *Ibidem*, p. 72.

empleos ya que, las familias tenían que optar por el despido o por modificar el contrato para convertirlo en un empleado interno siendo esta última opción imposible en muchos de los casos.

### 3.3.2. Medidas en favor de los empleados y empleadas de hogar en tiempos del Covid-19

Debido a los efectos, ya mencionados, que el Covid-19 produjo en las personas dedicadas al servicio doméstico y que se tradujo en un aumento del desempleo de las mismas se puso de manifiesto la infraprotección social que tenían estos trabajadores ya que según la regulación de esta relación laboral se encuentran excluidos de la protección por desempleo como ya se ha mencionado.

Dentro de las medidas tomadas por el Gobierno con la finalidad de proteger el empleo, ofrecer ayuda a los más vulnerables y mantener el tejido productivo, nos encontramos con las contenidas en el RD-Ley 11/2020, de 31 de marzo<sup>54</sup> por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al Covid-19, con el objetivo de implementar medidas de carácter social dirigidas al apoyo de trabajadores, consumidores, familias y colectivos vulnerables, en el cual se dedican los arts. 30-32, así como la DT 3ª a regular estas medidas específicas en el sector de los empleados de hogar.

Resulta paradójico que, para el resto de trabajadores se fueran aprobando medidas desde el 17 de marzo de 2020, incluida la prohibición de despido, mientras que, para el colectivo de trabajadoras domésticas se tuvo que esperar a esta norma de 1º de abril, que además no tuvo operatividad hasta que el 30 de abril (publicado en el *BOE* del 2 de mayo) no se aprobara el procedimiento para la tramitación de esta protección vinculada al Covid-19<sup>55</sup>, lo que vuelve a poner de manifiesto la escasa consideración que se tiene con respecto a este colectivo.

La medida recogida en el RD-Ley 11/2020 consiste en un subsidio extraordinario de desempleo para los empleados del hogar, consistente en una prestación asistencial de desempleo que cubre la necesidad en que pueda encontrarse este colectivo, como consecuencia de la situación derivada del Covid-19, esto es, en los casos de despido, reducción de la

---

<sup>54</sup> En *BOE*, 1º abril 2020, y corrección de errores en *BOE*, 9 abril 2020.

<sup>55</sup> E. GARCÍA TESTAL, *Trabajo doméstico y COVID-19*, en *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, 2020, n. 12 bis, p. 712.

carga de trabajo o suspensión de la actividad laboral<sup>56</sup>.

El requisito para poder acceder a este subsidio extraordinario era estar de alta en la Seguridad Social como empleada de hogar antes del 14 de marzo y haber sido afectada por un despido, una reducción de la carga de trabajo o una suspensión de la actividad laboral.

La cuantía a percibir sería equivalente al 70% de las bases de cotización que la empleada de hogar tuvo el mes anterior al despido o la suspensión de actividad, por cada uno de los contratos que se han visto afectados de este modo por el SARS-CoV-2, no pudiendo nunca superar el límite de los 950 euros, establecidos por el SMI, excluida la parte proporcional de pagas extras.

Respecto a las compatibilidades e incompatibilidades de este subsidio tenemos que es compatible con seguir trabajando en aquellas actividades que ya se viniesen realizando con anterioridad, pero esta compatibilidad se condiciona a que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al SMI (con inclusión de pagas extraordinarias), es decir actúa como compensación para alcanzar el nivel de rentas fijado por el SMI.

Respecto a las incompatibilidades hay que indicar que no es compatible con el subsidio de incapacidad temporal y tampoco con el permiso retribuido recuperable por Covid-19, regulado en el RD-Ley 10/2020.

#### 4. Conclusiones

Como se ha podido ver durante el recorrido histórico realizado, el servicio doméstico siempre ha sido una actividad considerada como de menor categoría al resto de actividades laborales, de ahí la diferencia de regulación que incluso en nuestros días se mantiene y que perpetúa discriminaciones respecto de otros trabajadores.

Actualmente, quitando el breve paréntesis del subsidio extraordinario de desempleo por motivos del Covid-19 que duró escasos meses, es una actividad que carece de cobertura por desempleo y en la que, en determinadas circunstancias, es la propia trabajadora la que tiene que hacer frente a su cotización ingresando tanto la parte del trabajador como la del empleador, esto implica que exista una gran cantidad de trabajo sumergido con mujeres que, al no estar dadas de alta, tampoco tienen cobertura en caso de accidentes o enfermedad y que difícilmente podrán cotizar lo

---

<sup>56</sup> R. POQUET CATALÁ, *Covid-19, crisis sanitaria, económica y laboral: ¿hacia un trabajo decente en el trabajo doméstico?*, en *esta Revista*, 2021, n. 1, pp. 260-261.

suficiente de cara a la jubilación lo que redundará en un colectivo con un difícil futuro.

Simultáneamente nos encontramos que la regulación del año 2011, vigente en la actualidad, surgió a la luz del Convenio C189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y de la Recomendación 201 de la OIT, sin embargo, España aún no ha ratificado dicho Convenio a pesar de las innumerables veces que se ha comunicado por los diferentes gobiernos y partidos políticos la necesidad de dicha ratificación.

Podemos concluir, por tanto, que no contamos, actualmente, en nuestro ordenamiento una norma que nos permita decir que el trabajo en el servicio doméstico es un trabajo decente tal como lo recoge la OIT ya que no cumpliría plenamente el objetivo de la protección social ni el del diálogo social al haberse aprobado la norma vigente mediante un Real Decreto sin consulta previa a sindicatos ni partidos políticos.

## 5. Bibliografía

AA.VV. (2005), *Los servicios públicos de empleo*, en C. MOLINA NAVARRETE (coord.), *Empleo y mercado de trabajo: nuevas demandas, nuevas políticas, nuevos derechos. XXIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Mergablum

APARICIO RUIZ M.G. (2020), [\*Medidas especiales en tiempos de Covid-19: la situación laboral de los empleados de hogar\*](#), en *Labos*, n. 3, pp. 69-84

DE DIOS FERNÁNDEZ E. (2019), *Sirvienta, empleada, trabajadora de hogar. Género, clase e identidad en el franquismo y la transición a través del servicio doméstico (1939-1995)*, Unaeditorial

DEL CAMPO GUTIÉRREZ A. (2004), [\*El status femenino desde el punto de vista del trabajo \(Zaragoza, siglo XIV\)\*](#), en *Aragón en la Edad Media*, n. 18, p. 265-298

DEL VAL VALDIVIESO M.I. (1999), *Mujer y trabajo en Castilla al final de la Edad Media*, en *Aragón en la Edad Media*, n. 14-15 (2), pp. 1585-1596

GARCÍA TESTAL E. (2020), [\*Trabajo doméstico y COVID-19\*](#), en *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, n. 12 bis, pp. 712-723

HERNÁIZ MÁRQUEZ M. (1959), *Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico*, en *Revista de Política Social*, n. 41, pp. 7-38

JIMENO ARANGUREN R. (2016), *Los Fueros de Navarra*, Boletín Oficial del Estado

MARÍA E IZQUIERDO M.J. (1999), *El Ordenamiento de Montalvo y la Nueva Recopilación*, en *Cuadernos de Historia del Derecho*, n. 6, pp. 435-474

- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2020), *Régimen laboral*, en [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es), 26 septiembre
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2020), *Servicio del hogar familiar*, en [www.mites.gob.es](http://www.mites.gob.es), 4 agosto
- NACIONES UNIDAS (2015), *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, en [www.un.org](http://www.un.org), 28 septiembre
- NACIONES UNIDAS (2015), *Memoria del Secretario General sobre la labor de la Organización*, Asamblea General, 22 julio, A/70/1
- NIETO ROJAS P. (2019), *Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD. 1620/2011 y del Convenio 189 OIT*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 397-410
- ORTIZ CABALLERO R. (1988), *Estudio sobre la ley: del fuero juzgo a la novísima recopilación*, en *Derecho PUCP*, n. 42, pp. 123-144
- POQUET CATALÁ R. (2021), *Covid-19, crisis sanitaria, económica y laboral: ¿hacia un trabajo decente en el trabajo doméstico?*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 246-266
- SANZ SÁEZ C. (2021), *Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España*, en AA.VV., *Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo. Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Sevilla. 7 y 8 de febrero de 2019. Volumen I*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- SASTRE CASTILLO M.Á. (1995), *Outplacement: Una aproximación a su realidad teórica*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 6, pp. 185-199
- SOMAVÍA J. (2014), *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, OIT

### *Normativa*

- [Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales](#), en BOE, 21 abril 1976, n. 96
- [Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931](#), en *Gaceta de Madrid*, 22 noviembre 1931, n. 326
- [Ley provisional para el planteamiento del Código penal reformado adjunto de 17 de junio de 1870](#), en *Gaceta de Madrid*, 31 agosto 1870, n. 243, supl.
- [Real Decreto 721/2011, de 20 de mayo, por el que se establecen cuatro certificados de profesionalidad de la familia profesional Servicios socioculturales y a la comunidad que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad y se actualizan los certificados de profesionalidad establecidos como anexo I y II en el Real Decreto 1379/2008, de 1º de agosto](#), en BOE, 23 junio 2011, n. 149

[Real Decreto 1424/1985, de 1º de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar](#), en *BOE*, 13 agosto 1985, n. 193

[Real Decreto-Ley de 23 de agosto de 1926, Código de trabajo](#), en *Gaceta de Madrid*, 1º septiembre 1926, n. 244

[Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil](#), en *Gaceta de Madrid*, 25 julio 1889, n. 206

### *Normativa OIT*

C189 – [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos](#), 2011

R201 – [Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos](#), 2011

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)