

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 Garcia Viña (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Oscar 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 (Canada), 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^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), 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), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), 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)

Covid-19, crisis sanitaria, económica y laboral: ¿hacia un trabajo decente en el trabajo doméstico?

Raquel POQUET CATALÁ*

RESUMEN: En este trabajo se realiza un análisis sobre los efectos económicos, sociales y laborales de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del Covid-19 en el mundo del trabajo, especialmente para aquel colectivo de personas trabajadoras que prestan sus servicios en hogares familiares atendiendo y cuidando a personas con necesidades específicas. Se trata de un colectivo, sin duda, con muchas deficiencias en su régimen jurídico y que necesita ser reformulado para garantizar un trabajo digno o “decente”. En este sentido, se ha previsto, como prestación excepcional, una prestación por desempleo para este colectivo cuando se reúnan ciertas condiciones y la causa sea debida a la situación de emergencia señalada anteriormente.

Palabras clave: Covid-19, personal doméstico, OIT, trabajo decente, empleados del hogar.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Situación y fundamento de los cuidadores y empleados del hogar. 3. El trabajo doméstico. 3.1. Marco jurídico. 3.2. Conceptuación y diferenciación de figuras afines. 4. Regulación jurídica. 4.1. Formalización de la relación laboral. 4.2. Duración. 4.3. Jornada de trabajo. 4.4. Retribución. 4.5. Seguridad y salud laboral. 4.6. Desprotección por desempleo. 5. Conclusión: repensar las fronteras del Derecho del Trabajo. 5.1. Flexibilización del ámbito del Derecho del Trabajo. 5.2. Hacia un trabajo decente o digno y visibilizado. 6. Bibliografía.

* Profesora Asociada, Universidad Internacional de La Rioja (España).

Covid-19, Health, Economic and Labour Crisis: Towards Decent Work in Domestic Work?

ABSTRACT: In this work it is analysed the economic, social and labour effects of the health crisis caused by the Covid-19 pandemic in the world of work, especially for that group of workers who provide their services in family homes, attending and caring for people with specific needs. It is a group, without a doubt, with many deficiencies in its legal regime and that needs to be reformulated to guarantee “decent” work. In this sense, an unemployment benefit has been foreseen as an exceptional benefit for this group when they are in certain conditions and the cause is due to the emergency situation indicated above.

Key Words: Covid-19, domestic staff, ILO, decent work, domestic employees.

1. Introducción

La rápida propagación del conocido Coronavirus SARS-CoV-2, que llevó a la declaración de pandemia por la OMS el pasado 11 de marzo de 2020, ha supuesto un cambio sustancial en la vida de la sociedad a todos los niveles, tanto económico, como social y laboral.

No cabe olvidar que en ese escenario los que lucharon en primera línea fueron, entre otros, el personal sanitario, personal de fuerzas armadas y militares, así como también los cuidadores y personal doméstico.

Para hacer frente a dicha situación se aprobaron y dictaron un sinnúmero de normas que afectaron a todos los ámbitos, entre ellas, el laboral. Se publicaron disposiciones específicas para proteger a ciertos colectivos, especialmente vulnerables, como trabajadores autónomos, así como también, los empleados del hogar, pues como es sabido, el régimen legal de los cuidadores como empleados del hogar padece diversos defectos, además de que, muchos de estos trabajadores prestan sus servicios de forma totalmente informal, sin vinculación mediante contrato de trabajo y sin protección social.

Según la EPA en el último trimestre de 2019 habían 580.500 personas como empleadas del hogar, mientras que en el tercer trimestre de 2020 esta cifra se ha reducido hasta las 529.100 personas, unas 50.000 menos.

En este sentido, el RD-L 11/2020, para intentar paliar esta falta de protección social, regula un subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

2. Situación y fundamento de los cuidadores y empleados del hogar

El trabajo de cuidadores y empleados del hogar constituye una de las fuentes de empleo más importantes en la vida laboral, pues la prestación de servicios domésticos es una de las fuentes de empleo más antiguas, «y más importantes para millones de mujeres del mundo entero, que hunde sus raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre»¹. De cualquier forma, en la actualidad, este trabajo sigue siendo una de las actividades más importantes de la sociedad contemporánea. De hecho, «en los dos últimos decenios se ha registrado una creciente demanda de este tipo de cuidado en todas partes del mundo, tendencia esta que se ha acentuado con la incorporación masiva de las

¹ OIT, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010, p. 1.

mujeres a la fuerza laboral, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y la frecuente insuficiencia o carencia de pautas de actuación para facilitar la conciliación de la vida familiar con la vida laboral. Los trabajadores domésticos representan hoy día una amplia cuota de la fuerza de trabajo, sobre todo en los países en desarrollo, y ha seguido aumentando incluso en el mundo industrializado»².

Según las estadísticas de la OIT los trabajadores domésticos representan una proporción importante de la fuerza de trabajo, de tal forma que en los países en desarrollo representan entre el 4 y el 10% del empleo total, frente a los países industrializados, donde el porcentaje oscila entre el 1 y el 2,5% del empleo total, siendo, además, la mayoría de los mismos mujeres. Es decir, se estima que los trabajadores domésticos alcanzaron los 67 millones en 2016. En España, según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el número de trabajadores afiliados y en alta en la Seguridad Social en 2018 es de 18.787.400, de estos en torno a un 2,5% (415.700) lo son al sistema especial de empleados de hogar³.

Sin embargo, «el trabajo doméstico se subestima y está mal reglamentado; numerosos trabajadores que lo realizan siguen siendo explotados, estando mal remunerados y desprotegidos», pues, aun a pesar de ello, el trabajo doméstico sigue siendo una forma de empleo “invisible” en muchos países al no prestarse en empresas o fábricas, sino en casas particulares. Además, las personas cuidadoras y empleadas del hogar no producen un “valor añadido”, sino que, muchas veces, son actividades no formalizadas mediante un contrato laboral que las proteja, sino que son realizadas de forma encubierta y sin protección social alguna.

En este sentido, la doctrina ha indicado que «el trabajo familiar y el trabajo doméstico y de los cuidados realizado en el entorno doméstico y comunitario son trabajos típicamente excluidos de los sistemas de protección»⁴.

De ahí, que no sea extraño esa falta de reconocimiento social, y, por consiguiente, de reglamentación legal. Son muchos los Estados en los que incluso han estado excluidos de la protección de la normativa laboral. De ahí, la preocupación del legislador por regular los derechos de este colectivo de trabajadores. De igual forma, la OIT también ha mostrado su preocupación desde hace varias décadas. Así, en 1965, la Conferencia

² *Ibidem*.

³ MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social](#), en MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Anuario de Estadísticas 2018](#), 2019.

⁴ K. SANKARAN, *Informal Employment and the Challenges for Labor Law*, en G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011, pp. 224-225 y 232.

Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, en que se reconoce la «urgente necesidad» de establecer un nivel de vida mínimo «compatible con el respeto de la persona y de la dignidad humanas, que son esenciales para la justicia social», en beneficio de los trabajadores domésticos en los países tanto desarrollados como en desarrollo. La intención de la OIT es ofrecer a estos trabajadores unas condiciones de trabajo decentes y dignas. De ahí, el Convenio OIT C189 y la Recomendación R201 de 2011, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que establecen el cuadro de derechos laborales básico y las actuaciones recomendadas para su consecución.

Paralelamente, a nivel interno, se aprobó la Ley 27/2011, de 1º de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar, que proceden a la modernización y actualización de los derechos de estos trabajadores en el ámbito laboral y de protección social respectivamente, a la vez que derogan las normas precedentes en la materia, el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, de Régimen Especial de Seguridad Social y RD 1424/1985, de 1º de agosto, que regulaba la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar. La voluntad de ambas normas radica en la aproximación del régimen jurídico aplicable a estos trabajadores al común o general en materia laboral y de Seguridad Social, sin que en ningún caso se consiga plenamente.

3. El trabajo doméstico

3.1. Marco jurídico

En el ámbito internacional, como se ha indicado, la OIT ha mostrado un considerable interés por este colectivo, de tal forma que ya en 1948 aprobó una resolución relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. En 1965 adoptó otra resolución sobre la materia, y en 1970 publicó un estudio sobre la condición de los trabajadores domésticos en el mundo⁵. De esta forma, en 2010, se aprobó el citado Convenio C189 y la Recomendación R201, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, destacándose como base de partida, la infravaloración de este trabajo y su

⁵ OIT, *Situación y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en los hogares privados*, en *Revista Internacional del Trabajo*, 1970, n. 4, pp. 433 ss.

falta de regulación, además de su feminización, y en muchos casos, emigrantes.

De esta forma, incluido en el marco del programa de Trabajo Decente, se enfatiza en la necesidad de que los Estados establezcan normas reguladoras de esta ocupación que favorezcan la promoción del empleo, las condiciones de trabajo, la protección social y el diálogo social; se definen los elementos que requieren especial atención respecto de las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores y del acceso a la Seguridad Social como son determinación del tiempo de trabajo, limitación del salario en especie, alojamiento de los trabajadores que vivan en el domicilio de su empleador, seguridad y salud, limitación de la edad para trabajar y tutela de los trabajadores migrantes.

A nivel interno, debe destacarse como en un primer momento, la regulación del trabajo doméstico se hallaba en el CC, como contrato de arrendamiento de servicios, concretamente, en sus arts. 1583-1587. Posteriormente, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 lo incluyó en su ámbito de aplicación, pero con una duración efímera, pues la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, la sacó de la rama del Derecho del Trabajo y lo devolvió al Derecho Civil. La Ley de Relaciones Laborales de 1976 volvió a incluir esta prestación de servicios en el ámbito laboral, aunque como relación especial, siendo mantenida esta configuración por el ET de 1980, y siendo desarrollada por el RD 1424/1985 y el actual RD 1620/2011.

El objeto de esta prestación laboral, tal y como se deduce del art. 1.2 del RD 1620/2011, consiste en la prestación de servicios para una organización familiar, cuyo fin es la satisfacción de necesidades personales y domésticas de los miembros que la componen, siendo la nota característica especial el lugar de prestación de los servicios, esto es, el hogar familiar, donde confluyen derechos del trabajador con derechos del empresario protegidos constitucionalmente con carácter de fundamentales, como es el derecho a la inviolabilidad del domicilio. Asimismo, el carácter personal de la relación es una característica configuradora de esta actividad laboral.

En cuanto a su protección social, ya en los pactos de Toledo, concretamente, en la Recomendación cuarta, se establece el criterio de homogeneización gradual de la regulación de los distintos regímenes especiales y la ampliación de las contingencias protegidas, que debe culminar en una equiparación de la acción protectora del Régimen General. De ahí, la promulgación de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, que extiende desde el 1º de enero de 2011 la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar. Posteriormente, la Ley 27/2011 integra el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar en el

Régimen General, mediante un nuevo sistema especial. Y en este régimen se aprueba el citado RD 1620/2011, que trata de aproximar la regulación jurídica de este colectivo a la normativa común ordinaria.

3.2. Conceptuación y diferenciación de figuras afines

El régimen del empleado del hogar viene definido por el art. 1.4 del RD 1620/2011 como «los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos».

El punto de partida de esta actividad, que la caracteriza y la diferencia de las relaciones laborales ordinarias, se halla en el lugar de prestación de servicios, esto es, el “hogar familiar”⁶, el cual no es definido por el texto legal de forma expresa, sino de forma indirecta cuando define la figura del empleador, al equiparar el hogar familiar con el domicilio o lugar de residencia del titular de éste, aunque ello no implique que en el mismo resida una familia propiamente dicha. De esta forma, la doctrina judicial considera que la esencia de esta actividad laboral «no es el parentesco de los moradores, ni la naturaleza familiar de los lazos que les unen, sino las particulares exigencias que se derivan de la convivencia de los moradores en el lugar de la prestación de trabajo»⁷.

De esta forma, puede entenderse comprendido bajo la expresión de hogar familiar⁸ el mero ámbito geográfico o lugar de trabajo donde el empleado doméstico presta sus servicios para un titular o titulares del mismo, el cuál reside en él como cabeza de familia o los cuales conviven en el mismo como un grupo no familiar o agrupación parafamiliar⁹.

⁶ Según la doctrina judicial (STSJ Madrid 18 septiembre 2007, rec. 3174/2007) para que se considere una relación especial de servicio doméstico, la actividad ha de prestarse a favor de un hogar familiar, pudiendo serlo el departamento utilizado de por vida en una residencia geriátrica por una anciana dependiente (STSJ País Vasco 9 mayo 2000, rec. 2583/1999).

⁷ STS 19 mayo 1991.

⁸ C. MIÑAMBRES PUIG, *El nuevo régimen jurídico de los empleados del hogar familiar*, en *Civitas*, 2013, n. 157.

⁹ Según STSJ Madrid 25 marzo 2003, n. 263/2003, no puede considerarse como un hogar

En suma, la exigencia del objeto legal de esta relación laboral especial, consistente en la realización de las tareas domésticas y otros trabajos a las mismas conexas, precisa en cualquier caso que todas ellas se desarrollen en el específico ámbito del hogar familiar en favor de los integrantes del mismo, so pena de ser calificada entonces la relación laboral como común y no de carácter especial y, en consecuencia, sujeta a la normativa general¹⁰. Estas tareas son, en cierta forma, muy similares a las que realiza el cuidador no profesional para atender a las necesidades de las personas dependientes en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

En este sentido, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, regula el cuidador no profesional diferenciándolo del asistente personal, fijando una prestación dirigida a cuidados “informales” o no profesionales, y otra a la contratación de un asistente personal. De esta forma, el asistente personal está vinculado a la persona dependiente a través de una relación laboral, mientras que el cuidador no profesional queda excluido del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.

Como es conocido, para situarse ante una relación laboral deben concurrir una serie de requisitos, cuales son, trabajo personal, voluntario, por cuenta ajena, retribuido y dependiente. Cuando se trata de un cuidador no profesional, no obstante, la voluntariedad puede quedar un poco difuminada si éste es un familiar que queda obligado a prestar alimentos o a socorrerse mutuamente, *ex arts.* 143, 67 y 68 CC, respectivamente¹¹. De igual forma, la nota de la retribución queda también diluida, pues no existe un *animus retribuendi*, sino que se trata de una prestación de asistencia social, «una renta pública de compensación por el trabajo de cuidar»¹², un

familiar aquellos servicios prestados consistentes en limpieza del alojamiento y servicio de cocina y comedor para una residencia de trabajadores de una mercantil, pues el lugar de trabajo (residencia de directivos de una empresa) no puede considerarse como un hogar familiar por mucho que las actividades desarrolladas puedan ser consideradas como “actividades domésticas”. Tampoco, los servicios prestados por una cocinera contratada por una embajada extranjera, aunque ésta atendiese de forma principal al titular de la misma y a su familia, pero simultáneamente también al servicio de manutención del personal de la embajada (STS 21 octubre 2008, n. 5682/2008); ni las tareas domésticas realizadas en una residencia universitaria (STSJ Madrid 19 enero 1999, n. 8/1999).

¹⁰ C. MIÑAMBRES PUIG, *op. cit.*

¹¹ J.M. SÁNCHEZ TERÁN, *En las fronteras del contrato de trabajo: el cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2008, n. 308, pp. 44 ss.

¹² C. MOLINA NAVARRETE, *El régimen “cuasi-profesional” de cuidados de las personas dependientes en el entorno familiar: visualizando un trabajo con rostro de mujer (comentario de los Reales Decretos 615/2007, de 11 de mayo, y 727/2007, de 8 de junio)*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2007, n. 297, p. 67.

subsidio compensatorio. De ahí que un sector¹³ considere que la relación entre cuidador no profesional y persona en dependencia no puede ser calificada como relación laboral. No obstante, cuando se trata del asistente personal sí concurren todos los requisitos de la relación laboral.

Por su parte, la actividad del empleado del hogar, a diferencia del cuidador no profesional, queda regulada dentro del Derecho del Trabajo, aunque como una relación laboral de carácter especial. Asimismo, por lo que se refiere al asistente laboral, como personal contratado podría quedar englobado en el empleo al servicio del hogar familiar¹⁴, pero el Decreto 2346/1969 excluye del campo de aplicación de dicho régimen tanto a los cuidadores no profesionales contratados mediante la prestación económica regulada en los arts. 14.3 y 17 de la Ley 39/2006, como a los trabajadores dedicados a la asistencia personal conforme al art. 19 de la Ley 39/2006.

De esta forma, la prestación de servicios por un cuidador no profesional, por un asistente personal o por un empleado de hogar, aún con ciertos matices, en la práctica son muy similares, hallándose la diferencia en su régimen jurídico aplicable, esto es, en la existencia o no de una relación laboral, ya sea ordinaria o especial.

4. Regulación jurídica

4.1. Formalización de la relación laboral

El RD 1620/2011, en su intento de equiparar la relación laboral especial del servicio del hogar familiar con la relación laboral común, extiende el régimen jurídico de la forma del contrato de trabajo del art. 8 ET a este colectivo. Así, se elimina la libertad de forma que existía en la regulación anterior, apostando por la transparencia de la relación laboral, y así intentar sacarla del mercado sumergido¹⁵. En esta misma línea, el art. 5.2 del RD 1620/2011 establece la presunción *iuris tantum* de conversión del contrato en indefinido y a jornada completa cuando falte la forma escrita y su duración sea superior a cuatro semanas. Con esta presunción se elimina la

¹³ M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *Los cuidados en el entorno familiar más de una década después: los vaivenes en su regulación, su aplicación por la doctrina judicial y sus efectos en materia de igualdad*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 210.

¹⁴ De hecho, tradicionalmente, el personal contratado en el seno del hogar familiar para cualquiera de las labores de atención a las personas dependientes ha sido encajado en esta figura (STSJ Baleares 16 junio 1994; STSJ País Vasco rec. 2583/1999, cit.).

¹⁵ J. LÓPEZ GANDÍA, D. TOSCANI GIMÉNEZ, *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, Bomarzo, 2012, p. 27; C. MIÑAMBRES PUIG, *op. cit.*

temporalidad ilimitada que existía con el anterior RD 1425/1985, fomentando asimismo la estabilidad en el empleo. Finalmente, el art. 5.3 del Real Decreto, al igual que en el art. 8.4 ET introduce la garantía de forma escrita por voluntad de cualquiera de las partes, incluso durante la relación laboral.

Por su parte, el Convenio OIT C189, de igual forma que el RD 1620/2011, hace hincapié en su art. 7 que siempre que sea posible se haga por escrito, salvo en el caso de los trabajadores migrantes para los que exige que dispongan de una oferta de trabajo o contrato escrito, donde se recojan las condiciones de empleo y trabajo, para garantizar que tienen información suficiente que evite el posible abuso o fraude (art. 8).

4.2. Duración

Por lo que se refiere a la duración del contrato, el art. 6.1 del RD 1620/2011 establece que se puede celebrar por tiempo indefinido o por duración determinada en los términos previstos en el ET y sus normas de desarrollo. Se elimina así el contrato anual sin causa e indefinidamente temporal que regía en el RD 1424/1985. Además, con la actual regulación, los contratos temporales están sujetos a las reglas del art. 15 ET.

4.3. Jornada de trabajo

El art. 9.1 del RD 1620/2011 establece la jornada ordinaria de trabajo en cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana, como el art. 34 ET para la relación laboral común, sin que en este caso se promedie en cómputo anual. A la jornada ordinaria se pueden sumar los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran fijarse entre las partes. De forma que, de producirse el pacto, la jornada real estaría compuesta por las cuarenta horas de trabajo efectivo más el tiempo de presencia.

El RD 1620/2011 no especifica qué se considera por tiempo de presencia ni su contenido, lo que puede generar problemas de interpretación, o incluso abuso. En cuanto al concepto de tiempo de presencia, por analogía con el que existe en otros sectores y la interpretación judicial¹⁶, se entiende que se trata de meros periodos de tiempo puestos a disposición del trabajador en los que no se desarrolla trabajo efectivo; de lo contrario se

¹⁶ La STSJ Andalucía 31 mayo 2012, rec. 2841/2010, define el tiempo de presencia como mero tiempo que se está a disposición del empleador, sin realizar trabajo efectivo.

debería computar dentro de la jornada máxima, y si ya se hubiera alcanzado se computaría como horas extraordinarias. De no ser así, se estaría permitiendo legalmente la superación del límite de las cuarenta horas semanales. El problema se encuentra en determinar qué se considera por disponibilidad y por trabajo efectivo¹⁷, cuestión difícil de determinar en una relación laboral donde las tareas pueden ser incalculables, desde abrir la puerta o contestar al teléfono hasta cuidar de las personas dependientes.

Por su parte, el art. 10.3 del Convenio OIT C189 establece que los periodos durante los que los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en las legislaciones nacionales o convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional. Y el art. 9.1 de la Recomendación OIT R201 sugiere que la legislación de los Estados debería recoger el número máximo de horas de disponibilidad por semana, mes o año, y la forma de cálculo; periodo de descanso compensatorio si el periodo de descanso normal es interrumpido, y criterios de remuneración de las horas de disponibilidad¹⁸.

Aunque el art. 9.1 del RD 1620/2011 no recoge la obligación de computar las horas de presencia en caso de pactarse su compensación, no debe dejarse de lado que en el contenido del contrato del trabajo o, en su defecto, documento escrito que informe de las condiciones de trabajo debe figurar la duración y distribución de los tiempos de presencia y el sistema de retribución o compensación de los mismos.

Por lo que se refiere al horario, a diferencia de la regulación anterior que lo fijaba en nueve horas, el RD 1620/2011 lo deja en manos del acuerdo de las partes con el fin de que pueda adaptarse a las necesidades del trabajo.

De la misma manera, para garantizar el derecho al descanso y a la vida privada de estos trabajadores, el Convenio C189 regula en el art. 9 que «Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos [...] que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales».

¹⁷ T. SALA FRANCO, *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico*, en *Relaciones Laborales*, 1986, n. 4, p. 304.

¹⁸ C. MIÑAMBRES PUIG, *op. cit.*

4.4. Retribución

En materia salarial, el RD 1620/2011 introduce una serie de garantías importantes para los trabajadores domésticos como es el establecimiento del SMI para asegurar un mínimo de estabilidad económica. Así, el art. 8 del RD 1620/2011 equipara la regulación de la retribución a percibir con la del art. 26 ET, de tal forma que queda garantizado el SMI, aunque éste siempre puede ser mejorado por acuerdo de las partes o convenio colectivo. Junto a esta regla, el art. 8.2 del RD 1620/2011 establece que en el caso de que la prestación de servicios se recompense con prestaciones en especie, como alojamiento y/o comida, se puede descontar de la retribución a percibir el porcentaje que las partes acuerden por estos conceptos, pero con dos límites. De un lado, que quede garantizado en dinero, al menos, el SMI en cómputo mensual, y de otro, al igual que establece el art. 26 ET, que la suma de los conceptos en especie no supere el 30% de descuento del salario total. En el caso de empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije anualmente en la normativa general para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar, que incluye todos los conceptos retributivos. El art. 8.5 del Real Decreto aclara que para estos trabajadores la cuantía del SMI por hora se abonará íntegramente en metálico, por lo que el salario en especie no puede minorar la cuantía mínima en dinero en proporción a las horas trabajadas. En todo caso, si se pacta salario en especie, el importe equivalente en dinero debe reflejarse en el contrato de trabajo o la comunicación escrita sobre las condiciones de trabajo, y también en la comunicación o alta en la Seguridad Social.

En el ámbito Internacional, la OIT consciente, igualmente, del valor del salario para garantizar unas condiciones de trabajo dignas a los trabajadores, obliga a los Estados miembros en el art. 11 del Convenio C189 a adoptar medidas con el fin de asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo. En cuanto al salario en especie, recoge la posibilidad de que en la legislación nacional, convenios colectivos o laudos arbitrales se pueda disponer que el pago de una proporción limitada del salario de los trabajadores domésticos se haga en especie, pero no menos favorables que las normas que rigen para otros trabajadores, y siempre que se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se les atribuya sea justo

y razonable (art. 12.2)¹⁹.

4.5. Seguridad y salud laboral

En cuanto a las condiciones de seguridad y salud de estos trabajadores, el RD 1620/2011 establece en su art. 7 un deber general del empleador de cuidar que el trabajo se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud y de adoptar medidas eficaces que tengan en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. No obstante, la misma se configura como una obligación genérica, carente de contenido mínimo que oriente su cumplimiento, máxime si tenemos en cuenta las características del empleador.

Sin embargo, el Convenio C189, a diferencia del RD 1620/2011, introduce la obligación de adoptar de forma progresiva medidas eficaces que garanticen el derecho, en consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores en general, y de los trabajadores domésticos cuando existan, previendo en su art. 13 una serie de medidas mucho más concretas.

De hecho, debe recordarse que la LPRL excluye en su art. 3.4 de su ámbito de aplicación a los empleados del hogar familiar. Las razones de esta exclusión, según la doctrina mayoritaria, se hallan en el lugar de la prestación del trabajo, el hogar familiar, que dificulta el control del cumplimiento de la obligación ante la posible vulneración de los derechos a la intimidad personal y familiar, y la inviolabilidad del domicilio. Sin embargo, este argumento no parece del todo razonable, puesto que la dificultad también existe en relación con el cumplimiento de las obligaciones laborales, sin que por ello se hayan dejado de regular, o con la inspección de los centros y establecimientos militares, que, sin embargo, quedan incluidos con especialidades²⁰.

4.6. Desprotección por desempleo

No cabe duda que la característica más resaltada de este colectivo lo es la ausencia de la protección por desempleo. De hecho, constituye esta prestación una de las reivindicaciones históricas formuladas por la doctrina

¹⁹ M.C. CUEVA PUENTE, *La relación laboral especial de los empleados de hogar*, Lex Nova, 2005, p. 339; R. QUESADA SEGURA, *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, 1991, p. 163.

²⁰ A.V. SEMPERE NAVARRO, J. GARCÍA BLASCO, M. GONZÁLEZ LABRADA, M. CARDENAL CARRO, *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, 2001, p. 68.

más autorizada en relación con el colectivo de empleados de hogar, que en ningún momento han visto reconocido por el ordenamiento jurídico protección en las situaciones de desempleo. A día de hoy, los empleados del hogar son los únicos que, siendo trabajadores por cuenta ajena, quedan fuera del derecho a la protección por desempleo²¹.

La reforma operada por la Ley 27/2011 perpetúa la ausencia de protección por desempleo de este colectivo. Según la doctrina²², han sido razones de oportunidad política y económica las que han desaconsejado la extensión de la protección por desempleo a los empleados del hogar.

De cualquier forma, a mi parecer, y el de un sector doctrinal, no existen argumentos válidos para excluir a este colectivo si se tiene en cuenta que otros colectivos que prestan su trabajo en el domicilio, como los trabajadores a distancia, quedan protegidos ante situaciones de desempleo. Es decir, el hecho de que un trabajador preste sus servicios en un domicilio familiar, no impide la consideración de este domicilio como un centro de trabajo en el que el trabajador ha de gozar plenamente de sus derechos²³.

Se trata de buscar un equilibrio entre los derechos de estos colectivos, especialmente mediante sistemas de inspección y control que, garantizando los derechos sociales de los empleados del hogar, respeten los derechos constitucionales a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad personal y familiar, labor que en un futuro podría llegar a ser desempeñada por los denominados órganos auxiliares de control que podrían constituirse en el ordenamiento jurídico laboral, en los que deberían jugar un papel importante los agentes sociales²⁴.

Además, esta extensión de la protección por desempleo a los empleados de hogar, queda claramente reafirmada por el art. 14 del Convenio C189.

5. Conclusión: repensar las fronteras del Derecho del Trabajo

5.1. Flexibilización del ámbito del Derecho del Trabajo

Todos estos cambios producidos en estos últimos meses hacen necesario repensar y reflexionar sobre las fronteras del Derecho del Trabajo, y sobre

²¹ R. QUESADA SEGURA, *El régimen especial de seguridad social de empleados de hogar*, en L.M. CAMPS RUIZ, J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, T. SALA FRANCO (coords.), *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 2010, p. 858.

²² G. GARCÍA GONZÁLEZ, *La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro*, en *Aranzadi Social*, 2011, n. 8.

²³ J. LÓPEZ GANDÍA, *Las relaciones laborales especiales*, Bomarzo, 2008, p. 109.

²⁴ G. GARCÍA GONZÁLEZ, *op. cit.*

su posible flexibilización y ampliación.

De ahí que un sector doctrinal ofrezca una definición de trabajo a partir de la diferenciación entre actividad y trabajo, apostando por incidir en que el trabajo nace de una obligación voluntariamente adquirida o legalmente impuesta que tiene consecuencias jurídicas, económicas y sociales para quienes lo realizan y para quienes se benefician de su prestación, mientras que las tareas desarrolladas en el marco de ese trabajo representan también una utilidad social, contrario a lo que ocurre con la actividad²⁵.

Es decir, ya no se trata de configurar el trabajo como “empleo” o como estrictamente “monetario”, sino que el trabajo ocupa un lugar en el derecho con independencia de si es remunerado o no remunerado y si existe o no un contrato de trabajo vinculado. De esta forma, debe entenderse que el trabajo doméstico y del cuidado familiar es un trabajo que surge de una obligación jurídica y moral. Una obligación que tiene su eje configurador en normas básicamente civiles, de atención a la familia y de solidaridad intergeneracional. Sin embargo, la obligación de desarrollar este trabajo no implica *per se* el desconocimiento de que se trata de un trabajo y que quien lo realiza es sujeto de derechos.

De ahí que se propugne la ampliación de las fronteras del Derecho del Trabajo integrando aquellas formas de trabajo que «probablemente nunca transitarán hacia la formalidad mediante el contrato de trabajo o una relación de empleo».

En definitiva, se puede concluir que existen razones suficientes para abogar por una flexibilización del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, especialmente, tras el cambio ocasionado con la crisis sanitaria del Covid-19, que ha afectado considerablemente a este colectivo de prestadores de servicios de atención y cuidado de personas.

Uno de los cambios que se precisan es la adecuación del sistema de protección social de este colectivo de trabajo doméstico y cuidado. Es decir, una de estas vías es a través de la visibilización, reconocimiento y protección de los derechos de estos trabajadores. El reconocimiento del derecho a cuidar y, con este, el reconocimiento del trabajo doméstico y del cuidado informal sin que esto implique un deterioro en los derechos laborales y sociales.

En este sentido, el RD-L 11/2020 ha aprobado para esta situación sin precedentes un subsidio extraordinario de desempleo para los empleados del hogar, consistente en una prestación asistencial de desempleo que cubre

²⁵ C.P. ALVARADO BEDOYA, *Trabajo doméstico y del cuidado: informalidad y fronteras de laboralidad*, Tesis doctoral, Universitat Pompeu Fabra, Departament de Dret, 2017, p. 35, citando a A. SUPIOT (dir.), *Au-delà de l'emploi. Les voies d'une vraie réforme du droit du travail*, Flammarion, 2016, pp. 121-122.

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 carga de trabajo o suspensión de la actividad laboral. Los requisitos para acceder a esta prestación son estar en alta en la Seguridad Social como empleada de hogar antes del 14 de marzo y haber sido afectada por una de las situaciones anteriormente citadas.

El subsidio consiste en una cuantía 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.

Este subsidio 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). Debe entenderse que, en estos casos, el subsidio se percibe en la cantidad necesaria para complementar dicho nivel de rentas. No obstante, no es compatible con el subsidio de incapacidad temporal y tampoco con el permiso retribuido recuperable por Covid-19, regulado en el RD-L 10/2020. Además, sólo ha estado vigente hasta el 21 de julio de 2020.

No obstante, el Gobierno ha anunciado que se está trabajando en una prestación estructural, y no meramente coyuntural, para este colectivo.

5.2. Hacia un trabajo decente o digno y visibilizado

Por otro lado, como es sabido, el eje configurador de la acción y política de la OIT es la protección jurídica del trabajador, siendo sus objetivos la búsqueda de la paz por medio de la justicia social y la mejora de la condición de los trabajadores, mediante la elaboración de normas internacionales. Y, en los últimos años, ha puesto el acento en la promoción del trabajo decente. De hecho, la OIT se creó en el Tratado de Versalles, de 1919, con el fin de promover el progreso social y resolver, a través del diálogo y la cooperación, los problemas sociales y económicos que generaban los conflictos de intereses²⁶.

En sus inicios, los objetivos de la OIT se centraban en la regulación

²⁶ J. GIL Y GIL, *Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible*, en *Aranzadi Social*, 2014, n. 11.

internacional del trabajo, apostando por la justicia social, la protección social y la paz universal y social. La justicia social es un fundamento primordial de la paz. Así lo indica el preámbulo de la Constitución de la OIT, de 1919, que señala que «considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones».

Asimismo, la Declaración de Filadelfia de 1944, relativa a los fines y objetivos de la OIT, proclama el principio esencial en que se basa la Organización, esto es, «el trabajo no es una mercancía».

En 1998, la OIT adoptó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que establece los principios y derechos que todos los países deben respetar, en virtud de su pertenencia a la OIT, hayan ratificado o no los convenios que los desarrollan. Tales principios y derechos fundamentales, que desarrollan los ocho convenios esenciales de la OIT y constituyen un umbral de derechos en el trabajo, son la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y, por último, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (art. 2). Posteriormente, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, considera como uno de los cuatro pilares u objetivos estratégicos de la organización el respeto, la promoción y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, siendo su elemento central el reconocimiento de dos principios definitorios del Programa de Trabajo Decente. El primero es la universalidad de los objetivos de la OIT. Todos los miembros de la organización deben aplicar políticas basadas en los cuatro objetivos estratégicos: el empleo, la protección social, el diálogo social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El segundo es el reconocimiento de la indivisibilidad de esos objetivos tal y como así lo recoge la citada Declaración de la OIT al indicar que «los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás. Para obtener un máximo de impacto, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente. La igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos antes mencionados».

Esta Declaración consagra, institucionaliza y sitúa en el centro de las políticas de la organización el concepto de “trabajo decente”, como uno de sus objetivos constitucionales. Y, en este sentido, el citado Convenio C189 lo incluye incluso en su título.

Este término de trabajo, es un concepto mucho más general que empleo u ocupación, incluyendo en su acepción las diversas formas en las cuales las personas contribuyen a la economía y a la sociedad, ya sea en la economía formal o en la informal. Se configura como una idea más completa de la participación en la economía y la comunidad. La esencia es que el trabajo debe ser productivo. «La OIT ha puesto el acento en la dignidad del trabajador y en la dimensión subjetiva del trabajo, y ha afirmado la preeminencia de la persona del trabajador, como sujeto que trabaja, sobre la dimensión objetiva del trabajo, es decir, sobre el fruto, resultado o producto final del trabajo humano. El trabajador no puede tratarse como un simple medio. El trabajo no es una mercancía o un artículo de comercio. El trabajo no se agota en los aspectos meramente materiales, sino que debe permitir la realización personal, la integración en la sociedad y la participación en la comunidad»²⁷.

El adjetivo “decente” es un concepto ético-jurídico, cuyo fundamento es la dignidad. La OIT destaca que el trabajo decente es una fuente de dignidad, satisfacción y realización para los trabajadores. El trabajo decente debe ser satisfactorio para la persona que lo realiza, es decir, debe promover el desarrollo personal y contribuir al bienestar de la sociedad, así como al bienestar de su familia.

De esta forma, «una sociedad comprometida con la promoción del trabajo decente es aquella en que la gente vive en condiciones de seguridad económica básica y de igualdad de buenas oportunidades para desarrollarse y aplicar sus competencias en condiciones de seguridad, con una amplia gama de derechos económicos, sociales y culturales»²⁸.

Desde este punto de vista, la promoción del trabajo decente constituye una idea central que rige la actividad de la OIT. La Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, consagra el trabajo decente en el § I, que lleva por título *Alcance y principios*. De igual modo, el carácter principal de la protección del trabajo decente aparece ya en los preceptos de algunos Convenios de la OIT como el art. 6 del Convenio C189 que indica que «todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten

²⁷ *Idem*.

²⁸ J. GIL Y GIL, *Concepto de trabajo decente*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, n. 15-18.

de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad».

No obstante, no basta con promover el empleo y luchar contra la lacra del desempleo, sino que el trabajo debe ser digno. En este sentido, un sector doctrinal²⁹, considera que en vez de trabajo decente, hubiese sido mejor hablar de “trabajo digno”, su original término en inglés, esto es, “*decent*” significa aceptable, lo cual no equivale a “decente”.

Además, el trabajo digno entronca directamente con la corriente que considera la protección de la dignidad del trabajador como el fin esencial del derecho del trabajo. En la Declaración de Filadelfia la OIT ya proclamó la dignidad del trabajo señalando que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades».

Por tanto, debe mejorarse no sólo la cantidad, sino también la calidad del trabajo, mejorando las condiciones de trabajo, los derechos individuales de los trabajadores, así como los derechos colectivos, además de la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, señala que «los cuatro objetivos estratégicos son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. La falta de promoción de cualquiera de ellos menoscabaría el logro de los demás. Para obtener un máximo de impacto, los esfuerzos encaminados a promoverlos deberían formar parte de una estrategia global e integrada de la OIT en pro del trabajo decente». Estos principios y derechos fundamentales en el trabajo son universales y se aplican a todas las personas en todos los Estados, con independencia de su nivel de desarrollo económico.

En definitiva, como indica la doctrina³⁰, pese a esta mínima legislación que pretende satisfacer sus necesidades básicas, lo cierto es que aún falta mucho camino por recorrer. Se requiere la adopción de instrumentos de protección social y de regulación de estas relaciones. No es suficiente con efectuar propuestas y deseos, sino que se requiere poner en marcha e implementar diversas medidas para combatir las desigualdades a las que se ven sometidas este colectivo, fomentando así un trabajo decente y de calidad.

²⁹ J. GIL Y GIL, *El derecho a un trabajo digno*, en G. ESCOBAR (dir.), *Derechos sociales y tutela antidiscriminatoria*, Aranzadi, 2012.

³⁰ B.M. LÓPEZ INSUA, *Nadando entre dos aguas: salario decente versus economía irregular en el empleo al servicio del hogar familiar*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, n. 231.

6. Bibliografía

ALVARADO BEDOYA C.P., *Trabajo doméstico y del cuidado: informalidad y fronteras de laboralidad*, Tesis doctoral, Universitat Pompeu Fabra, Departament de Dret, 2017

CUEVA PUENTE M.C., *La relación laboral especial de los empleados de hogar*, Lex Nova, 2005

FERNÁNDEZ COLLADOS M.B., *Los cuidados en el entorno familiar más de una década después: los vaivenes en su regulación, su aplicación por la doctrina judicial y sus efectos en materia de igualdad*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, n. 210

GARCÍA GONZÁLEZ G., *La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro*, en *Aranzadi Social*, 2011, n. 8

GIL Y GIL J., *Globalización y empleo: Propuestas de la OIT para un desarrollo sostenible*, en *Aranzadi Social*, 2014, n. 11

GIL Y GIL J., *Concepto de trabajo decente*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2012, n. 15-18

GIL Y GIL J., *El derecho a un trabajo digno*, en G. ESCOBAR (dir.), *Derechos sociales y tutela antidiscriminatoria*, Aranzadi, 2012

LÓPEZ GANDÍA J., *Las relaciones laborales especiales*, Bomarzo, 2008

LÓPEZ GANDÍA J., TOSCANI GIMÉNEZ D., *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, Bomarzo, 2012

LÓPEZ INSUA B.M., *Nadando entre dos aguas: salario decente versus economía irregular en el empleo al servicio del hogar familiar*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, n. 231

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social](#), en MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [Anuario de Estadísticas 2018](#), 2019

MIÑAMBRES PUIG C., *El nuevo régimen jurídico de los empleados del hogar familiar*, en *Civitas*, 2013, n. 157, pp. 111-133

MOLINA NAVARRETE C., *El régimen “cuasi-profesional” de cuidados de las personas dependientes en el entorno familiar: visualizando un trabajo con rostro de mujer (comentario de los Reales Decretos 615/2007, de 11 de mayo, y 727/2007, de 8 de junio)*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2007, n. 297

OIT, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010

OIT, *Situación y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en los hogares privados*, en *Revista Internacional del Trabajo*, 1970, n. 4

QUESADA SEGURA R., *El régimen especial de seguridad social de empleados de hogar*, en L.M. CAMPS RUIZ, J.M. RAMÍREZ MARTÍNEZ, T. SALA FRANCO (coords.), *Crisis, reforma y futuro del Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 2010

QUESADA SEGURA R., *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, 1991

SALA FRANCO T., *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico*, en *Relaciones Laborales*, 1986, n. 4

SÁNCHEZ TERÁN J.M., *En las fronteras del contrato de trabajo: el cuidador no profesional de las personas en situación de dependencia*, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2008, n. 308

SANKARAN K., *Informal Employment and the Challenges for Labor Law*, en G. DAVIDOV, B. LANGILLE (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford University Press, 2011

SEMPERE NAVARRO A.V., GARCÍA BLASCO J., GONZÁLEZ LABRADA M., CARDENAL CARRO M., *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, 2001

SUPIOT A. (dir.), *Au-delà de l'emploi. Les voies d'une vraie réforme du droit du travail*, Flammarion, 2016

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.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo