



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA RELACION LABORAL ESPECIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

Alumno: INMACULADA PEREZ POZO

Junio, 2014

RESUMEN EN CASTELLANO

La relación laboral de carácter especial de los empleados del hogar es una relación de trabajo regulada fuera del ámbito común, la ley que lo regula es el Real Decreto 1620/2011 de 14 de Noviembre. Lo que hace que esta relación obtenga este carácter especial es sobre todo, el lugar de prestación de los servicios, que es el hogar familiar del empleador, además de otras cuestiones como la confianza y el sigilo profesional que son de suma importancia en esta relación de trabajo. Dada la especialidad de esta relación laboral, merece la pena realizar un análisis de sus puntos más importantes como son su historia durante el tiempo para conocer mejor de donde proviene este empleo, su objeto para conocer el ámbito y la determinación de las actividades que desempeñan, definir los sujetos que intervienen sin olvidarnos de la perspectiva de género y estudiar la caracterización y los aspectos más importantes de su relación laboral.

RESUMEN EN INGLES

The employment of the special nature of domestic workers is an employment relationship is regulated outside the common area, the law governing it is Royal Decree 1620/2011 of 14 November. What makes this relationship for this special character is all about, the place of supply of services, which is the family home of the employer, as well as other issues such as trust and professional confidentiality are paramount in this relationship of work. Given the specialty of this employment relationship, it is worth making an analysis of its most important points such as its history over the time to better understand where it comes from this job, know your subject and the determining the scope of the activities they perform, define the persons involved without forgetting the gender perspective and study the characterization and the most important aspects of the employment relationship.

INDICE

1. INTRODUCCION.....	2
2. ANTECEDENTES.....	3
3. OBJETO DEL CONTRATO.....	5
3.1.Definición y encuadramiento legal	5
3.2.Lugar de trabajo.....	6
3.3.La actividad.....	8
4. SUJETOS DEL CONTRATO.....	11
4.1.Empleador.....	11
4.2.Empleado.....	13
4.3.Formación.....	16
4.4.Conciliación de la vida laboral y familiar.....	19
5. RELACION LABORAL.....	22
5.1.Forma del contrato.....	22
5.2.El Tiempo: Duración del contrato y Horario de trabajo.....	24
5.3.Retribución.....	26
5.4.La Finalización de contrato.....	29
6. CONCLUSIONES.....	33
7. BIBLIOGRAFIA.....	36

1. INTRODUCCION

Históricamente, la relación laboral que surge de los trabajadores que prestan sus servicios como empleados del hogar, no ha estado correctamente regulada ya que es una relación un tanto complicada, debido a diversos motivos, como pueden ser, la confianza que se deposita por parte de la persona contratante en el trabajador, pero la diferencia más importante con respecto a otras relaciones laborales es el ámbito de prestación de los servicios, es decir, el hogar familiar, siendo este un factor determinante para la normativa especial que existe en cuanto a esta relación laboral. Esto determina la necesidad de que esta relación se base en la confianza mutua, equilibrando el respeto a los derechos laborales de los trabajadores en cuanto a la necesaria flexibilidad, debiendo ser la prestación de servicios de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador, teniendo en cuenta siempre que el lugar de trabajo es un lugar de intimidad personal y familiar.

Por estos motivos entre otros, esta relación se regula en el Estatuto de los Trabajadores como una relación laboral de carácter especial además de su inclusión en un régimen especial de seguridad social. El hecho de que se regule especialmente en ambos regímenes era necesario, ya que había cierto desamparo y poca protección de estos empleados del hogar y había que subsanar tanto esta desprotección como sus relaciones laborales.

El régimen de empleados de hogar es el de aquellas personas que realizan tareas domésticas. Estas tareas se entienden ampliamente como tareas de: limpiar, cocinar, cuidar de niños y ancianos, planchar, cuidar de enfermos etc. Por tanto los hombres y mujeres que se dispongan a realizar tareas del hogar como empleados y que por tanto, haya un empleador que les pague por estos servicios, son considerados empleados/as de hogar. Existe un porcentaje muy alto de mujeres como trabajadoras de este sector, aunque también hay sectores en esta relación laboral con un amplio porcentaje de hombres.

Esta relación laboral es muy importante en nuestro país, realiza una función muy necesaria en numerosos hogares de España, por eso, es interesante estudiarla, conocerla e indagar en los puntos más controvertidos e importantes, como la conciliación laboral y familiar de estos trabajadores, la diferencia entre hombres y mujeres (muy señalada en esta relación laboral) o el gran fraude que existe en la seguridad social por parte de empleadores en este ámbito.

2. ANTECEDENTES

El trabajo domestico en España se remonta al siglo XV o principios del siglo XVI. La contratación se hacía ante una persona que diese fe del acto, y eran firmados por los patrones que eran los contratantes y por los que representaban a las criadas que normalmente eran los padres o tutores, muy rara vez era la propia trabajadora la que se ofrecía directamente para trabajar. Por tanto el trabajado domestico normalmente servía para que las niñas campesinas fuesen a la ciudad a con el propósito de conseguir dinero u objetos para el día de su casamiento.

En la España medieval el concepto de familia era muy distinto al de ahora, en esa época, los nobles vivían rodeados de sirvientes y criados que convivían en la misma residencia, durmiendo en las distintas de la casa y todos los criados estaban juntos creando como dos sociedades dentro de un mismo hogar.

Al finalizar la época medieval con la introducción del cristianismo en los hogares españoles, la vida familiar quedo en un ámbito más privado, asumiendo la mujer de la casa, la madre, el papel de la realización de tareas domesticas y el de criar a los hijos. Así pues se paso de haber una sociedad dentro de un mismo hogar, dejando de lado la privacidad, a ser la privacidad en las casas un punto muy importante en la época del cristianismo. Esto condujo a que hubiese una reducción de demanda en lo que se refiere al servicio domestico, debido al deseo de intimidad en las casas, la reducción del número de hijos por familia que se estaba experimentando y a que la madres de familia eran las que realizaban todas las tareas domesticas casi como de un trabajo se tratase. A partir de este momento se fomento la relación entre madre e hijos de una manera muy fuerte. Antes de que España se industrializase el trabajo domestico era la única manera de que la población de campo, los campesinos, pudiera acceder a las ciudades.

Ya en el siglo XVII se crearon las “Casas de Madres y Padres de Mozas”, su cometido era llevar un registro de las mujeres que se encontraban y facilitar su colocación debido al exceso de oferta que había de servicio domestico.

El trabajo domestico desempeñaba un papel muy importante en el trabajo urbano, un gran numero de la población estaba ocupada con empleo domestico. A su vez existió también mucha inmigración femenina con objeto de convertirse en empleadas domesticas, pero, aunque conseguían un mínimo de protección social, el exceso de demanda existente y la poca

valoración económica de este trabajo daba como consecuencia que muchas de estas mujeres ejerciesen la prostitución.

Como hemos indicado, el modelo nuevo y moderno de familia domestica fomento la relación entre madre e hijo, pero aun así, durante los siglos XVIII y XIX existía una oferta y demanda abundante de nodrizas en España. En estos siglos el servicio domestico se caracterizo también por fomentarse la desconfianza, creándose estrategias de control y también por la caracterización de este mercado como un mercado de trabajo libre donde ser empleado era una opción laboral, no un estatus.

En el siglo XX debido a la dictadura conservadora que existió durante casi cuatro décadas en España, el catolicismo fue fuertemente instaurado en los hogares españoles, sometidos a una cultura católica en la que las mujeres eran encargadas de las tareas domesticas y el cuidado familiar, así pues, la tasa de ocupación femenina era muy baja.

Posteriormente la democracia se instauro en España y el estado sufrió un desarrollo considerable, pero aun existían costumbres y matices del antiguo régimen, donde aun las mujeres eran el eje del trabajo domestico y los hombres tenían un trabajo remunerado fuera del hogar.

Durante la década de los 2000's ya se reconoce la fuerte participación de la mujer en el mercado laboral, y el empujón tan grande que le ha dado a la economía española, pero aun así, su participación es baja si lo comparamos con las cifras de el hombre.¹

Otro de los grandes motivos por los que hoy en día el servicio domestico es más abundante es la escasez por parte de los servicios públicos de ayudas y disponibilidad de medios para que en las familias donde los dos progenitores se encuentran trabajando puedan cuidar tanto de su casa como de sus hijos. Dada la poca ayuda por parte del gobierno a estas familias estas recurren a la contratación de empleados del hogar.

¹ Universidad de Valencia, *Historias de afecto y ternura, historias de desigualdad e discriminación, el discurso de las mujeres inmigrantes internas en el servicio domestico*, (2007) Valencia, pp. 15-18

3. OBJETO DEL CONTRATO

3.1. Definición y encuadramiento legal.

En la actualidad, es regulada en el estatuto de los trabajadores en el artículo 2.1 b) que considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar y por dos reales decretos. El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en vigor a partir del 1 de enero del 2012, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, esta nueva regulación deroga el anterior Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, y por el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social que entro en vigor a partir del 1 de abril del. En el estatuto de los trabajadores el artículo 2.1 b) considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar.

Según el Real Decreto 1620/2011 en su artículo 1.2 *“se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”* El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo ser 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.

²Quedan excluidas de este ámbito las relaciones concertadas con personas jurídicas, como empresas sociedades etc., ya que estas se regirán como una relación laboral de carácter común regulada en el Estatuto de los Trabajadores, las establecidas con empresas de carácter temporal también quedaran excluidas. Las relaciones de cuidadores profesionales o no profesionales tanto si es privada como públicamente de personas en situación de dependencia, las relaciones concertadas entre familiares cuando quien preste los servicios no tenga la

² Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, artículo 2, Exclusiones.

condición de asalariado, los trabajos realizados en título de amistad, benevolencia o buena vecindad y las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas “a la par”³ tampoco quedarán incluidas en esta relación laboral de carácter especial, por lo que se regularán con carácter común en el Estatuto de los trabajadores.

Los derechos y obligaciones que conciernen a esta relación laboral de carácter se regularán por las disposiciones del Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, con carácter supletorio, la normativa laboral común⁴, cuando no sea compatible con el carácter especial de la relación laboral, los convenios colectivos, por la voluntad de las partes expresada en las cláusulas pactadas en el contrato y por los usos y costumbres locales y profesionales.

El Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, incluye modificaciones como la obligatoriedad de alta por el empleador en el caso de existan menos de 60 horas de trabajo mensuales, este decreto entro en el 1 de abril de 2013.

Entre las comunidades autónomas, el mayor gasto medio por hogar en servicios domésticos y otros servicios para la vivienda se registra en Comunidad de Madrid y el más bajo, en Extremadura.

El servicio doméstico es atendido en su mayor parte por mujeres, entre 30 y 44 años, predominando la nacionalidad española y las jornadas parciales de menos de 10 horas a la semana en cada hogar. Las nacionalidades predominantes entre las personas extranjeras que realizan estos servicios son: Rumanía (21,4%), Ecuador (11,1%) y Bolivia (11,0%).⁵

3.2. Lugar de trabajo

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que es concertada por el empleador que es el titular del hogar o domicilio y el empleado que de manera dependiente y por cuenta del empleador, presta sus servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

Es efectivamente, es el lugar de trabajo, lo que hace que esta relación laboral tenga el carácter especial que la identifica, debido a que es controvertido el hecho de tener a un trabajador

³ “A la par” En estos casos hay una convivencia familiar entre la persona alojada y la familia y los trabajos domésticos que realiza el estudiante son marginales y no percibe un verdadero salario por ellos.

⁴ Estatuto de los trabajadores.

⁵ Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística, Hogares y servicios domésticos (Marzo,2012)

remunerado realizando tareas en el hogar, conociendo de la intimidad familiar de su empleador y de las costumbres, educación y quehaceres de su familia. Por este motivo es importante una relación de confianza que sobrepase lo meramente profesional entre empleador y empleado, una confianza no solo profesional si no más personal, ya que en las manos de la persona empleada quedan tareas de vital importancia para el día a día de la familia.

En la jurisprudencia podemos ver como no es fácil el desarrollo de una relación laboral correcta por parte de ambas partes contratantes debido a motivos como que el empleador, quiere sobreproteger la intimidad de su casa y el empleado quiere realizar su trabajo adecuadamente sin sentir una presión desmesurada a la hora de la realización de sus tareas, teniendo un mínimo de libertad e iniciativa en sus tareas.

Así pues podemos ver casos en la jurisprudencia como la sentencia dictada por el Juzgado de lo Penal número 3 de Tarragona, sobre derecho a la intimidad personal, existiendo una vulneración debido a la grabación en video de una empleada del hogar en el domicilio del autor de la filmación, es decir, el domicilio del empleador, siendo este, el lugar de trabajo de la empleada. Este juzgado su sentencia, en el hecho primero, párrafo segundo expone *“entendemos que la grabación no puede considerarse prueba por cuanto se ha obtenido en vulneración de un derecho fundamental como es el derecho contra la intimidad y ello porque por mucho que la grabación se efectuara en el domicilio de quien la hizo, no es menos cierto que dicho domicilio constituía el puesto de trabajo de la acusada. En cuanto el derecho a la intimidad debemos entenderlo en un sentido amplio que puede abarcar no sólo la estricta vida privada de la persona sino también la privacidad en el desempeño de una labor profesional.”* En este caso, la empleada era inocente, puesto que aparte de la vulneración existía coacción y engaño, y el hurto por el cual se le acusaba, era una treta del empleador.⁶

Otra sentencia, esta de la Audiencia Provincial de Madrid, es un fallo que desestima el recurso de apelación interpuesto por las partes implicadas. Esta sentencia trata sobre la grabación de unas imágenes a una empleada del hogar encargada del cuidado de dos hijos menores de la familia en el hogar familiar, acusada de practicar maltrato psíquico y físico a los dos menores. La sentencia declara culpable a la trabajadora de estas prácticas y esta pide la invalidez de la prueba de las grabaciones en video, a lo cual, este tribunal responde *“No se aprecia, en la obtención de las imágenes aportadas a los autos, vulneración de los derechos a*

⁶ Aranzadi, Juzgado de lo Penal número 3 de Tarragona, sentencia numero 460/2000 del 8 de noviembre.

la intimidad personal y a la propia imagen reconocidos en el art.18 de la CE , en primer término porque la grabación que ahora se impugna fue realizada en "el domicilio" de la parte denunciante, que no el domicilio de la denunciada, sino su lugar de trabajo . Ciertamente, en el caso de las empleadas del hogar que, como en el caso de autos, trabajan como internas, el lugar donde se desempeñan sus actividades laborales, también constituye el lugar de su residencia, por ello debe distinguirse aquel reducto propio e inmune a la realización de cualquier grabación, que es el lugar donde desarrolla su vida íntima, de aquella otra parte de la vivienda, domicilio de sus empleadores que constituye su lugar de trabajo. En el caso sometido a debate, las grabaciones aportadas a las actuaciones se han realizado en la cocina del inmueble, donde, desde luego la acusada solo realiza las actividades laborales que le vienen encomendadas, cuidado de niños, limpieza, cocina etc. y, consecuentemente no se invade espacio alguno que atañe a su privacidad.⁷

Por tanto, observando dos sentencias, en las que en ambas existen grabaciones, vemos contradicción en la jurisprudencia existiendo disparidad de conclusiones sobre si es lícito, moral o legal la protección hasta el extremo de grabar en video el ámbito del domicilio familiar, que cuando existe empleados del hogar, pasa a ser también lugar de trabajo de estos, pudiendo existir un control excesivo y una vulneración de derechos que impidan el correcto desempeño y una escasa libertad e iniciativa por parte del trabajador.

Esto hace que el hogar, que es el lugar de trabajo de estas personas, sea un lugar especial, controvertido y con muchos aspectos a cuidar, para no crear indefensión en los trabajadores y que los titulares del domicilio puedan estar tranquilos y confiados en sus casas.

3.3.La Actividad

Como hemos explicado, esta relación laboral trata de cuidar, mantener y controlar todo lo relacionado con el hogar y los integrantes de la unidad familiar, identificando sus necesidades y garantizando la cobertura de las mismas en alimentación, higiene y sanidad. Dentro de este ámbito debemos de identificar las funciones precisas que realizan estos empleados dentro de

⁷ Aranzadi, Audiencia Provincial de Madrid, sentencia numero 209/2010 de 30 de junio

la amplia gama de actividades que implica el día a día en un hogar cualquiera, a estas las podemos llamar las funciones propias del puesto de trabajo.

Empezamos con una actividad de las más importantes y más difíciles de abarcar bien como es el abastecimiento, manipulación y preparación de los alimentos, para ello el empleado puede estar encargado de realizar la compra de todos los elementos comestibles para mantener la despensa suficientemente abastecida, ha de mantenerse los alimentos en condiciones optimas de consumo y preparando y tratando los alimentos para realizar las comidas de acuerdo a los criterios del empleador y de una dieta equilibrada. Otra función que podría cubrir es a ayudar a los menores a la ingestión de alimentos a través de diversas técnicas e instrumentos, los empleados del hogar pueden también cubrir su servicio en mesa, preparando y atendiendo la mesa de acuerdo a las circunstancias exigidas en cada momento.

Otra función propia del puesto del trabajo es la atención continua de los niños en todas sus facetas, realizando comidas adecuadas para niños, creando un ambiente bueno para los niños tanto física como psicológicamente y también realizando tareas de higiene propias de los niños para que siempre vayan en un estado higiénico excelente y enseñándoles a que adquieran estas tareas propias de higiene.

También se encuentran dentro de las actividades que pueden realizar los empleados del hogar es el cuidado de plantas y animales domésticos, encargándose del trato y mantenimiento de todas las plantas y animales del hogar encargándose de adecuar las estancias donde se encuentren y encargándose de utilizar las sustancias correctas para la limpieza e higiene de los animales y el mantenimiento de las plantas.

El mantenimiento en un estado de limpieza de todas las prendas textiles del hogar así como el vestuario de la familia empleadora, atendiendo al suministro y la reposición de los productos de limpieza de las prendas según criterio económico y las necesidades de uso. Han de mantener la ropa y el calzado limpios y en buen estado para que gocen de buen aspecto, para ello deben de conocer la composición de las prendas textiles y la manera de lavarse de los mismos. Debe de conocerse también el funcionamiento y mantenimiento de la maquinaria utilizada para realizar estas tareas.

La realización de la completa higiene del hogar en general, empleado los útiles y herramientas adecuados, dentro de este gran ámbito debe de atenderse al suministro y reposición de productos de limpieza con coherencia y vista económica para la mejor posible limpieza del

hogar. El fin es mantener limpias y ordenadas las estancias del hogar en el que se desempeña el trabajo para lograr un ambiente limpio, higiénico y saludable.

Generalmente los empleados del hogar tienen capacidad para hacer frente a pequeños problemas que surjan como reparaciones comunes o la solución de pequeños accidentes caseros manejando de manera básica herramientas sencillas para realizar reparaciones asequibles. Pueden realizar pequeñas curas ante situaciones y accidentes leves sufridos por menores de edad como caídas leves o cortes muy pequeños y poco profundo.

Todas estas tareas pueden ser realizadas por empleados del hogar pactándose en el contrato las tareas o verbalmente pudiendo dedicarse a solo una tarea como la de cuidado de niños como son las conocidas “niñeras/niñeros” o los dedicados solo a la limpieza del hogar, o solo a la cocina.⁸

⁸ Junta de Andalucía, Servicio Andaluz de Empleo, *Ocupaciones, Material de orientación profesional*, Cap.2, pp.4-7.

4. SUJETOS DEL CONTRATO

4.1. Empleador

Cada día, pese a la crisis y las dificultades económicas, que atraviesan las familias Españolas, es más común que estas, tengan que recurrir a la contratación de empleados del hogar para realizar diferentes funciones y actividades en sus hogares familiares. Es como un círculo vicioso en el cual debido a que las familias deben de trabajar más y buscar más empleo para poder llegar a fin de mes y superar las dificultades económicas, debido a esto, abandonan y salen de sus hogares para acudir a sus puesto de trabajo, lo que ocasiona no poder realizar las tareas domesticas habituales, por lo que para poder cuidar a sus hijos, o simplemente realizar las tareas propias de cualquier hogar recurren a la contratación de empleados del hogar debiendo obviamente pagarse un salario adecuado a los servicios prestados.

Existen numerosos tipos de familias que por diferentes razones contratan a este tipo de trabajadores, tanto las familias con hijos, o familias numerosas que tienen dificultades a la hora del cuidado de los niños, familias mono parentales que no dan abasto a realizar tareas de limpieza e higiene del hogar familiar con el cuidado de hijos, o simplemente familias con un nivel de vida alto es decir, que gocen de una economía desahogada y quieran contratar servicio domestico por el simple hecho de tener una vida más cómoda.

En todos los casos el empleador busca un trabajador una persona profesional y a la vez que le inspire confianza ya que esa persona compartirá muchos momentos íntimos de la vida de la familia, así pues quizá la búsqueda de una persona adecuada para su hogar sea la tarea más difícil para el empleador.

El empleador tiene una serie de derechos en la relación laboral mantenida entre empleador-empleado. El empleador o empleadora tiene derecho a elegir libremente al trabador al que quiere contratar, pudiendo hacerlo por cuenta propia o acudiendo por ejemplo a una empresa seleccionadora de personal, es decir, a través del método que estime oportuno. Puede también, en ocasiones con la participación del trabajador, diseñar el contrato de trabajo donde se podrán pactar algunas clausulas o hacerlas por cuenta propia del empleador, siempre y cuando las normas legales no sean violadas.

El empleador o empleadora tendrá derecho a exigir al trabajador que cumpla con las condiciones que se hayan pactado en el contrato de trabajo, como por ejemplo, exigir puntualidad, cumplir con las tareas que se le hayan encomendado, que le comunique con tiempo el trabajador al empleador si va a ausentarse de su puesto de trabajo, etc. También tiene derecho a dirigir en sus tareas al empleado, dándole las pautas adecuadas para la realización de las tareas que le encomiende, por supuesto siempre con todo el respeto al trabajador y sin faltar a sus derechos personales.

El empleador de forma gradual correcta y sin faltar a los derechos del empleado podrá aplicar medidas disciplinarias si el trabajador comete faltas graves, como puede ser el despido o la suspensión, esto deberá de hacerse de manera gradual y no arbitraria, siendo las medidas adecuadas y justas. Podrá también controlar al personal empleado del hogar que esté en su domicilio usando los medios adecuados y siempre sin que estos falten a la dignidad de la persona trabajadora.

Podrá exigir al trabajador que cuide adecuadamente el hogar y los bienes de están en el, estableciendo las tareas que debe de realizar al nivel de calidad adecuado. Podrá exigir que el trabajador o la trabajadora que cuiden de manera adecuada los materiales que le sean entregados así como los útiles de trabajo y todos los bienes del hogar. Puede exigir al trabajador que no difunda ninguna información que pueda obtener por trabajar en el hogar ya sea información personal, o de seguridad o profesional, la discreción es muy importante en esta relación laboral, así pues tiene a derecho a no permitir al trabajador a entrar a nadie en el hogar sin el consentimiento del empleador.

Así pues aparte del de los derechos, el empleador tiene una serie de obligaciones que tiene que cumplir, así pues, la obligación más importante que tiene el empleador es la de pagar el salario que le corresponda al trabajador según lo pactado y la normativa, debiendo pagar también de manera adecuada las horas extraordinarias así como la pagas extraordinarias pactadas que le correspondan al trabajador y por supuesto también proporcionarle recibo en la manera correcta. También dar de alta al trabajador en el régimen de la Seguridad Social que corresponda cotizando debidamente. El empleador proporcionara los aumentos salariales en el momento y de forma correspondiente así como pagar de modo especial las horas de trabajo nocturno o el trabajo que se realice en un lugar distinto del habitual Debe de permitir a la trabajadora sin molestia alguna gozar de sus periodos correspondientes de descanso y vacaciones según acuerden las partes y se debe de respetar que la trabajadora participe

activamente en el sindicato. El empleador debe también de proporcionar útiles y herramientas adecuadas para que el trabajador realice sus tareas lo mejor posible.⁹

Para que tanto la parte contratante como el trabajador estén satisfechos, el empleador debe determinar para qué actividades va a contratar a un empleado y debe de reflexionar si verdaderamente quiere un empleado realice esas actividades y elegir un buen medio para buscarlo y una vez que esto esté claro, se debe de pensar y decidir el horario que queremos que se establezca así como la frecuencia en la que se van a necesitar los servicios del empleado. En la entrevista de trabajo el empleador deberá hacer preguntas adecuadas y correctas para el buen conocimiento de las habilidades del posible contratado, debe de informar correctamente sobre las condiciones del contrato y negociar si así se cree conveniente aspectos en desacuerdo, pero sobre todo en la entrevista de un empleado del hogar debe de hacerse de un modo relajado y distendido para poder conocerse sin que el empleado se coarte o piense que se le esté realizando un examen y puedan ambas partes coger esa relación de confianza que más tarde en esta relación laboral especial va a ser tan importante.

4.2.Empleado

Se considera empleado del hogar a aquella persona que preste sus servicios de manera retribuida en el hogar de la persona empleadora que lo haya contratado para realizar todo tipo de tareas domesticas.

El hecho de que exista una regulación diferente para esta relaciona laboral, ya supone separar este trabajo de los las demás que están regulado por la normativa común. Tradicionalmente ha existido cierta discriminación hacia estos trabajadores, produciéndose en ocasiones por parte de la sociedad cierto rechazo a las tareas que son propias de esta relación laboral especial. Uno de los motivos principales por los que existe cierta discriminación a estos trabajadores es que la sociedad piensa que no se necesita formación ni cualificación alguna para realizar las labores propias de este trabajo, argumento que en erróneo por completo.

⁹ OIT, *Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras del servicio domestico* (2013) Capitulo nuero 4 y 3.

Es un hecho que la mayoría de trabajadores que trabajan y han trabajado en este sector son mujeres, aunque haya también hombres que desempeñen actividades relacionadas con este sector, una de las características propias de esta relación laboral es la presencia femenina. En la actualidad son muchos los esfuerzos que se realizan para la consecución de la igualdad de género, pero aun es esta relación laboral existe mucha discriminación a la mujer por razón de género, como el hecho de interpretar que una mujer es mejor que un hombre realizando las tareas propias del hogar por el hecho de que se considere que la mujer desde su juventud aprende las tareas del cuidado de hijos y del hogar. La presencia mayoritariamente de mujeres en esta relación laboral es una realidad innegable, existe gran marginalidad en este sector y poca protección social que debe de corregirse debido a que el trabajo domestico desempeña un papel muy importante en la economía Española, ya que es una profesión creadora de empleo muy considerable, y dado que existe presencia mayoritariamente femenina, el legislador debe de tomar más medidas para protegerlas y dignificar al máximo su trabajo, tanto desde la perspectiva laboral como desde la perspectiva de genero¹⁰

La feminización de el trabajo domestico es solo otra demostración de la discriminación que sufre la mujer, dado que en muchas ocasiones, se elige esta profesión debido a que han sido educadas en la “tradicción” errónea y machista de que la mujer debe de aprender desde pequeña las tareas relacionadas con el cuidado de hijos y del hogar familiar.

Debemos de destacar también la gran población inmigrante, también mujeres en su mayoría que trabajan como empleadas del hogar en los hogares Españoles, esta población también sufre una amplia discriminación y esta vez por partida doble, ya que no solo entraña la cuestión de género sino también de raza. Existe un gran número de personas extranjeras trabajando en el servicio domestico que además, carecen de contrato de trabajo aprovechándose algunos empleadores de su situación de debilidad. Debe de trabajarse también pues para corregir esta situación, aunque en los últimos años, el número de mujeres extranjeras afiliadas ha crecido.

¹⁰ Vela Díaz, R. (2012) *El Nuevo Régimen de las Personas Empleadas de Hogar, empleadas del hogar, aspectos laborales y de seguridad social* (2012) España, Ed. Laborum Cap. 1 “Régimen especial de “empleadas” del hogar. La masiva feminización del sector”, pp.24-27.

El empleado del hogar, al igual que el empleador, tiene una serie de derechos que debe tener en cuenta y aplicar y obligaciones que debe de cumplir de la manera más correcta posible.

Entre los derechos del trabajador encontramos que el trabajador tiene derecho a que se le realice un contrato por la prestación de sus servicios y por supuesto a percibir su salario, en la manera pactada y de forma correcta, y tiene derecho a que se cotice por él o ella en el régimen de seguridad social conveniente. Tendrá derecho a los descansos legales y que sean pactados por las partes tanto diarios como semanales y a pedir los días para asuntos propios que le corresponda sin que el empleador se oponga o ponga obstáculos para ello. El trabajador tendrá derecho a cobrar las horas extraordinarias de trabajo que realice de la manera en la que se haya pactado y a cobrar las pagas extraordinarias, mínimo las que dos que son establecidas legalmente mas si existe alguna que se haya pactado. De todas las remuneraciones que perciba el trabajador este tiene derecho a exigir una copia del documento acreditativo de que se le ha pagado la correspondiente cantidad

El trabajador tiene derecho a que el empleador le facilite los útiles y herramientas necesarios para el desempeño de sus funciones, así como productos y aparatos para poder desempeñar de la mejor manera el trabajo que se le ha encargado.

No podemos dejar pasar el derecho del trabajador a ser tratado de manera correcta, con respeto y dignidad, sin ser discriminado por razón de sexo, raza o religión y tratándolo de manera correcta en el día a día de su trabajo.

Del mismo modo que el trabajador tiene una serie de derechos, tiene también obligaciones que debe cumplir en lo habitual de su puesto de trabajo, entre las obligaciones principales podemos destacar el cumplir con el cometido que el empleador le haya indicado de la mejor manera posible, actuando de buena fe, siguiendo las indicaciones del empleador. Debe de acudir al puesto de trabajo en los días y los horarios que se hayan pactado previamente y avisar con suficiente antelación cuando vaya a ausentarse o a faltar al puesto de trabajo. Debe de cuidar correctamente de las herramientas y utensilios que les sean entregados para la realización de sus tareas, así como cuidar también de los muebles y objetos que se encuentren en el lugar de trabajo, tratándoles adecuadamente a la hora de manipularlos.¹¹

¹¹ OIT, *Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras del servicio domestico* (2013) Capitulo nuero 4 y 3.

Del mismo modo que el empleador debe de tratar con respeto y de manera adecuada al trabajador, este debe de tratar de manera correcta y con respeto a la persona empleadora y a toda la familia y personas que convivan dentro del lugar de trabajo, de este modo, el buen trato mutuo propiciara una buena relación y una convivencia laboral entre ambas partes que hará más fácil el buen desarrollo de la relación laboral y que empleador y empleado estén contentos en su día a día. Que el desarrollo de la actividad laboral sea el hogar familiar, hace necesaria una buena relación entre las partes.

Por último debemos de destacar un aspecto muy importante que debe de cumplir el empleado del hogar, y es el sigilo y la discreción. El empleado no debe de olvidar que está trabajando en un hogar, y que conocerá la intimidad de las personas que en él viven, y estas también depositara confianza en él, por tanto el trabajador debe de ser discreto con las cosas que pasa dentro de su lugar de trabajo, no difundiendo ni transmitiendo, datos, documentos o otras informaciones que haya podido llegar a su conocimiento en el día a día de su trabajo.¹²

4.3.Formación

Tradicionalmente los trabajadores que han prestado sus servicios como empleados del hogar no han recibido formación alguna en este aspecto, las personas que solían optar por trabajar en el servicio domestico eran sobre todo mujeres con escasa formación que sabían de las tareas propias del servicio domestico por mera tradición. Pero con el paso del tiempo cada vez es más frecuente que las personas que trabajen en el servicio domestico reciban una formación y enseñanzas adecuadas al puesto y a las tareas que van a desempeñar en el hogar de la persona contratante debido a que aunque la tareas que desempeñan estos empleados parecen sencillas, ya que a menudo las hacemos nosotros mismo en casa, realmente no lo son, y es realmente difícil trabajar en las tareas domesticas para una familia que no es la suya propia. Tareas como la alimentación son tareas que no deben de hacerse al azar, ya que llevar una correcta alimentación es una de las tareas más difíciles y más difícil aun cuando el trabajador debe ajustarse a las indicaciones y costumbres de distintos tipos de familia a lo largo de su vida laboral.

Cuevas Puente, M.C. *La relación laboral especial de los empleados del hogar*, (2005) Ed. Lex Nova. Cap. 5.3.1 “Los denominados deberes de lealtad y confianza. La obligación de sigilo” pp.371-376.¹²

Dentro de la formación requerida para el correcto desempeño de las tareas de un empleado del hogar, como formación reglada recomendable, que es el conjunto de enseñanzas que dentro del sistema educativo forma a las personas para el desempeño de una ocupación, encontramos que de manera oficial no se imparte ninguna titulación específica para este tipo de empleo. Con esto entendemos que no existe ninguna titulación de ningún grado que forme a trabajadores para ser empleados del hogar en un sentido amplio. Podemos decir que si un trabajador desempeña labores de cocina, o de jardinera por ejemplo, si existen en el ámbito privado cursos formativos para el aprendizaje de estos sectores.

Como formación transversal que es aquella más general, es decir, que puede ser aplicable a distintas ocupaciones, no transmite conocimientos específicos sobre las actividades que se desarrollan en el puesto de trabajo concreto, pero es muy importante para el correcto desarrollo de cualquier puesto de trabajo y hay que conocerla y por supuesto formarse en ella. En el ámbito de los empleados del hogar hablamos cuando hablamos de formación transversal hablamos de tres tipos más importantes: la calidad del servicio y atención al cliente, prevención de riesgos laborales y comunicación y atención al cliente.

Nos referimos a calidad del servicio y atención al cliente a aplicar las técnicas de comunicación y atención de manera que se consiga la máxima calidad del servicio y que haya un buen entendimiento y buen ambiente entre empleador y empleado.

La prevención de riesgos laborales es de suma importancia, hablamos de prevención en esta relación laboral especial cuando nos referimos a aplicar las normas y las medidas necesarias que puedan afectar a la seguridad de las personas, instalaciones y material en su actividad. Para ello se debe de observar y analizar la Ley 31/1995 del 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales y seguir las indicaciones y aspectos que puedan afectar a las actividades que desarrolle el empleado en el puesto de trabajo.

Sobre la comunicación y atención al cliente, es importante que existan técnicas de comunicación y atención necesarias para establecer buen contacto con los familiares y usuarios que convivan en el entorno de trabajo.

En cuanto a la formación específica es una formación altamente cualificada que proporciona conocimientos y habilidades totalmente vinculadas al desempeño del puesto de trabajo, para empleados del hogar la formación específica que podemos encontrar:

- Nutrición, dietética y alimentación: consiste en manejar técnicas y obtener formación sobre recursos y productos para asegurar una alimentación correcta y adecuada a los requerimientos físicos de las personas.
- Higiene y seguridad personal: Proporcionar a los menores los correctos cuidados de higiene y vestuario así como cuidar su seguridad.
- Técnicas de Limpieza del hogar: Desempeñar correctamente las tareas domésticas de las que se ocupe el trabajador en cuanto a la limpieza y manteniendo del hogar.
- Prevención y atención socio-sanitaria: adquirir la formación y seguridad necesaria para la realización de técnicas de enfermería básicas, así como en la conducta proteger, alertar y socorrer.
- Recursos sociales e integración social: Conseguir los conocimientos necesarios para proporcionar al asistido un buen clima afectivo adecuado para conseguir su integración social.

Existe también lo que se llama formación profesional para el empleo, esto es la formación que tiene como objetivo ofrecer una cualificación profesional concreta conforme a las exigencias del mercado laboral actual para mejorar así las oportunidades de acceso al mercado de trabajo. Entre ellas se encuentran las siguientes:

- Empleada de Hogar, dentro de formación profesional para el empleo dirigido a personas desempleadas siendo el requisito de acceso el graduado escolar o la formación profesional
- Auxiliar de Ayuda a Domicilio, dentro de la formación profesional para el empleo dirigido a personas desempleadas, el requisito de acceso es el certificado de escolaridad o título equivalente.
- Cuidador de Discapacitados Psíquicos o Físicos, dentro de la formación profesional para el empleo dirigido a personas desempleadas, el requisito de acceso es una formación profesional o un grado medio de formación profesional.

Toda esta formación puede ser utilizada para un correcto desempeño y una mejora de las técnicas para la realización de algunas funciones de estos trabajadores, ya que el mercado de trabajo es cada vez más exigente con todas las ocupaciones y también debido a la modernización de técnicas para el desempeño del trabajo. Por estos motivos el trabajador debe de estar bien cualificado para desarrollar sus funciones, esto no solo es bueno para el empleador, que gozará de un mejor servicio, sino también para el trabajador que le resultará

más fácil realizar sus funciones y además recibirá una mayor demanda de sus servicios y su trabajo podría estar mejor remunerado.¹³

4.4. Conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación de la vida laboral y familiar no es fácil para casi ningún colectivo de trabajadores, es muy difícil compaginar una buena vida en familia con el esfuerzo y dedicación que requiere un puesto de trabajo hoy en día. Así pues se puede definir la conciliación como la compatibilidad en los tiempos que se le dedican a la familia y al trabajo, pero en un sentido más amplio podemos considerar que la conciliación es el pleno desarrollo de las personas tanto en el ámbito del trabajo como en el ámbito afectivo, personal familiar y de ocio además de tener tiempo para sí misma. Que exista una buena conciliación es que exista un equilibrio en las distintas dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar del trabajador, su trabajo y su relación con la familia.

Tradicionalmente las medidas para conciliación de la vida laboral y familiar se le han atribuido sobre todo a las mujeres trabajadoras, dado que han sido ellas las encargadas durante el transcurso de los años de las tareas del hogar y del cuidado de hijos como ya explicamos anteriormente, esto se ha debido a la escasa corresponsabilidad social que existe a la hora del reparto de las tareas domésticas y familiares en los hogares Españoles, donde aun se entiende y en algunos hogares se ve que es la mujer la que además de tener un trabajo fuera de casa, cuando llega a su hogar, tiene que ponerse a realizar las tareas de este. Dado que se debe cambiar esta concepción, se debe fomentar la corresponsabilidad en los hogares donde el hombre debe de participar de manera igualitaria que la mujer en el cuidado de niños y tareas domésticas.

Si de por sí, la conciliación es difícil para los hogares biparentales, en los hogares monoparentales es aún peor, en estos hogares es solo una persona la responsable de todo, cuidado de hijos, tareas domésticas... por lo que esta tarea se vuelve aun más dura.

Por estos motivos no solo debe de exigírle al hombre la responsabilidad y participación que le corresponde de manera igualitaria a la mujer en todos estos ámbitos, sino que también es necesario acudir a las instituciones y poderes públicos para que se faciliten que tomen una

¹³ Junta de Andalucía, Servicio Andaluz de Empleo, *Ocupaciones, Material de orientación profesional*, Cap. 4, pp. 9-12

conciencia más amplia de esto y tomen medidas para que se implante en el país una cultura de corresponsabilidad y buena conciliación de la vida laboral y familiar. Las medidas de conciliación no deben de ir solo dirigidas a las mujeres, si no que para que exista una creencia de igualdad en la sociedad, deben de aplicarse estas medidas tanto a hombres como a mujeres.¹⁴

En el ámbito que nos atañe que es el de los empleados del hogar, por razones de conciliación existen muchas familias que contratan los servicios de estos empleados para así poder compatibilizar su trabajo sin descuidar su hogar y el cuidado de sus hijos, algunos de los gobiernos de las comunidades autónomas conceden ayudas o subvenciones para ayudar a las familias a la contratación de empleados del hogar o el mantenimiento de la contratación de los mismos, esta medida tiene una doble vertiente, por un lado por supuesto facilita la conciliación de la vida personal laboral y familiar de las personas empleadas y por otra parte impulsa la contratación de empleados del hogar y su continuación en el empleo por un periodo más duradero de tiempo.

Desde el otro lado de la perspectiva el empleado del hogar también tiene numerosas dificultades para conciliación de su vida laboral y familiar, sus horarios de trabajo, y el hecho de tener que tener, la mayoría de ellos, una gran disponibilidad de horarios para realizar sus tareas, además de cierto horarios controvertidos dado que muchos son encargados de realizar y servir comidas por ejemplo, hacen que la conciliación de su vida familiar no sea fácil. Los empleados del hogar con hijos, numerosas veces tienen que acudir a comedores o guarderías para poder cuidar de sus hijos lo que es un esfuerzo económico importante si no se tiene una subvención o ayuda del gobierno.

Una buena conciliación de la vida laboral y familiar tiene numerosos beneficios para las dos partes, si se produce una buena conciliación, aumenta la productividad del empleado y su implicación, este está más relajado y se crea un buen ambiente de trabajo por lo que disminuye el absentismo. Disminuye la rotación en los trabajos y el abandono del puesto, son muchas los empleados del hogar, sobre todo mujeres, que acaban dejando su puesto de trabajo por falta de tiempo para dedicar a su casa, es decir, por una mala conciliación. El hecho de que aumente la buena conciliación laboral y familiar hace que el abandono del puesto de trabajo sea menor por lo que se puede retener a un buen trabajador con talento. Y lo que no se

¹⁴ Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral* “ Te corresponde, Nos corresponde”

nos puede olvidar es que una buena conciliación debe de propiciar la igualdad entre hombres y mujeres creando igualdad entre ellos.

5. RELACION LABORAL

5.1. Forma del contrato

Hogar también es importante la forma del contrato la cual tiene que estar fijada por las leyes que regulan este contrato. En la antigua ley reguladora de esta relación especial, el Real Decreto 1424/1985¹⁵, de 1 de agosto en su artículo 4 especificaba sin tener en cuenta excepción alguna que *“El contrato de trabajo podrá celebrarse, cualesquiera sea su modalidad o duración, por escrito o de palabra”* contradiciendo en cierto modo alguno artículos establecidos en el estatuto de los trabajadores, como el 8.1, que establece modalidades contractuales por las cuales el contrato debe de ser realizado de forma escrita obligatoriamente. Estas reglas sobre forma del contrato fueron las que se siguieron hasta el 18 de noviembre de 2011

En la nueva legislación, en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre la forma del contrato se regula en el artículo 5, en el cual se establece, de igual manera que en la anterior legislación que *“El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra”* pero esta vez, si se continua leyendo si realiza matizaciones sobre la modalidad contractual, indicando que *“Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas”* volviendo de esta manera a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores en el artículo 8.2.

En el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, también en su artículo 5 establece en el 5.3 que cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral lo cual ofrece garantía a las partes de formalizar por escrito el acuerdo y poder sentirse más seguras en su relación laboral.

¹⁵ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Ya no está vigente.

No podemos pasar por alto la matización del Real Decreto 1620/2011 sobre los casos en los que el contrato debe de ser por escrito. Aun siendo tanto la forma escrita como la forma verbal perfectamente validas es siempre recomendable hacerlo por escrito, sobre todo para el trabajador, que podrá con un contrato escrito conocer sus condiciones de trabajo de manera específica y cumplir el empleador con la ley sin poder atribuir trabajos que no estén pactados en el contrato a su empleado, así como para conocer y tener un documento acreditativo de aspectos fundamentales como retribución duración del contrato etc.

Esta matización incluida en este Real Decreto, es un intento del legislador para proteger al trabajador, que tradicionalmente ha estado en desventaja en esta relación laboral. Es un intento por intentar sacar del ámbito estrictamente privado esta relación laboral, pudiendo poner en conocimiento de la autoridad laboral las condiciones pactadas en caso de discusión o demandas de las clausulas del contrato. Además se intenta dignificar así este puesto de trabajo, intentando evitar abusos por la parte contratante dando poder en cierta parte a la autoridad laboral para conocer de estas situaciones

Es importante destacar también lo que se establece en el Real Decreto 1620/2011 en el artículo 5.2: *“En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios”* Con esta matización (que no se encontraba en el Real Decreto 1424/1985, donde se establecía que salvo establecimiento de otra cosa, la duración del contrato seria de un año) el legislador vuelve a querer proteger al trabajador, con el establecimiento de esta condicionando en las formas del contrato, lo que incita a tener como mejor opción establecer el contrato de forma escrita para poder determinar la duración y las condiciones que mejor quieran pactar las partes.

El Real Decreto 1620/2011 establece también en su artículo 5.5 que *“el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos de contratos de trabajo así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo”* lo que es verdaderamente útil y de gran ayuda a la hora de realizar un contrato de forma escrita, debido a que puede existir desconocimiento por parte de ambas partes a la hora de realizarlo, así pues, si se tiene un modelo que además, lo proporciona la autoridad laboral,

por lo que es fiable, no hay prácticamente excusas para no hacer el contrato de forma escrita.¹⁶

5.2.Duración del contrato y Horario de trabajo.

La duración del contrato se regula en el artículo 6 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, el cual establece que el contrato podrá establecerse por un tiempo indefinido o por una duración determinada en los términos previstos en el estatuto de los trabajadores. En el estatuto de los trabajadores las modalidades de contratos se regulan en su capítulo primero dentro de la sección cuarta. Podrá haber un periodo de prueba tal y como establece el estatuto de los trabajadores, Art.14, no pudiendo ser este periodo superior a dos meses salvo que sea pactada otra cosa en convenio colectivo. Durante el periodo de prueba tanto empleado como empleador deberán de cumplir con sus obligaciones, y puede darse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, debiendo existir un periodo de preaviso que sea pactado en el contrato, nunca pudiendo este periodo ser menor a siete días naturales.

Es importante destacar el hecho de que el artículo 6.2 del Real Decreto 1620/2011 cuando habla del periodo de prueba se remita a las normas del estatuto de los trabajadores, que indica que el periodo de prueba debe de hacerse por escrito, esto es importante ya que en la normativa derogada el periodo de prueba podría hacerse de forma verbal lo que hacía que las condiciones del periodo de prueba no estuvieran del todo claras y sobretodo el trabajador podría salir perjudicado. De este modo, que el periodo de prueba deba de formalizarse obligatoriamente por escrito, obliga, a que el contrato de trabajo se haga por escrito, dado que es en el contrato de trabajo donde se debe de pactar el periodo de prueba.

Una vez finalizado el periodo de prueba pactado y habiendo alcanzado su máximo de dos meses, sin que se haya producido por parte de cualquiera de las partes la resolución del contrato, este tendrá efectos plenos, considerándose computados los días trabajados en

¹⁶ Real Decreto 1620/2011 del 14 de Noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial de empleados del servicio del hogar familiar.

periodo de prueba, así pues pasara a ser un contrato de trabajo perfectamente legal y formalizado.

Con respecto al horario de trabajo se regula en el artículo 9 del Real Decreto 1620/2011, el cual en su apartado 9.1 dice: *“La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes. Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no estará obligado a permanecer en el hogar familiar.”* Así pues aunque la jornada de trabajo máxima queda establecida por este real decreto, es la misma que la establecida comúnmente en el estatuto de los trabajadores.

Los horarios de estos trabajadores, aunque puedan ser pactado por ambas partes, como establece el Real Decreto 1620/2011 y no son establecidos unilateralmente por el empleador como establecía la antigua ley, son horarios especiales y en ocasiones poco predecibles, dado a que en gran parte deben adaptarse al modo de vida de la familia contratante, lo que pueden ocasionar desajustes y cambios importantes en la vida personal de estos empleados.¹⁷

Según el artículo 9.3 las horas extraordinarias serán reguladas siguiendo las normas del estatuto de los trabajadores mientras que el 9.4 y el 9.5 tratan sobre el periodo de descanso, y establecen que entre el final de una jornada y el comienzo de la otra debe de haber un descanso mínimo de doce horas, si el empleado del hogar es interno, la jornada de descanso puede reducirse a 10 horas, compensado el tiempo hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas. Los trabajadores internos dispondrán de al menos dos horas diarias para las comidas principales que no serán computadas como tiempo de trabajo, con respecto al artículo 9.5 establece: *“Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. Cuando el empleado de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el apartado 1 de este artículo, la retribución correspondiente al período de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.”* Debemos tener muy en cuenta los periodos de descanso de los empleados domésticos, sobre todo los internos, ya que nos

¹⁷ OIT, Trabajo domestico, Nota de información, “Horas de Trabajo en el Trabajo Domestico”.

podemos confundir la vida laboral con la vida personal y la familia propia de esta persona empleada.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de fiestas y permisos de la manera en la que se establece en el estatuto de los trabajadores y en cuanto las vacaciones en el artículo 9.7 dice: *“El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordarán entre las partes. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. En este caso, las fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute. Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros”*

En el artículo 9 también en su apartado dos hace referencia a un término llamado “horas de presencia”, podemos definir este tiempo de presencia como el tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar trabajo efectivo que exceda el horario de trabajo pactado en el contrato. Según el artículo 9.2 el tiempo de presencia tendrá la duración y será retribuido o compensado en los términos que acuerden las partes, las horas de presencia no pondrán superar las veinte horas semanales con un periodo de referencia de un mes, a no ser que se acuerde su compensación en periodos de descanso retribuidos. En cuanto al salario, las horas de presencia serán retribuidas con una cantidad no inferior a las horas de trabajo ordinarias. Son importantes estas cuestiones a la hora de regular el tiempo de presencia ya que en la antigua regulación no se hablaba de la retribución de las horas de presencia por lo que se podían entender que estas horas eran gratuitas salvo pacto en contrario, lo que no sería justo ya que el empleado está a disposición del empleador.¹⁸

¹⁸ Real Decreto 1620/2011 del 14 de Noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial de empleados del servicio del hogar familiar.

5.3.Retribución

Las retribuciones salariales vienen reguladas en el artículo 8 del Real Decreto 1620/2011 en el que se establece en su punto primero que el salario mínimo interprofesional fijado cada año por el gobierno queda establecido también para esta relación laboral de carácter especial de acuerdo con las normas establecidas en el ordenamiento laboral común. El salario mínimo interprofesional se aplica la jornada completa que establece este mismo reglamento en el artículo 9, si la jornada fuese menor se haría la prorrata correspondiente. Pero matiza que este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo, lo que es una matización importante para destacar que no tiene porque cobrar un salario mínimo, si no que el salario puede mejorarse tanto si el empleador quiere unilateralmente hablando o pactando ambos las cantidades a percibir como retribución. Este punto tiene por objeto garantizar la retribución mínima como en todas las demás ocupaciones que existen en este país, lo que parece que se intenta acercar en el sentido retributivo esta relación laboral de carácter especial a la normativa común del Estatuto de los Trabajadores.

Más adelante en este artículo indica que el salario será percibido por el empleado en dinero, en moneda de curso legal o bien en talón o forma de pago similar a través de entidades de crédito siempre previo acuerdo con entre empleador y empleado y es en el artículo 8.2 donde se comienza a hablar ya del salario en especie, que es un aspecto controvertido en esta relación laboral de carácter especial. La ley establece que en la prestación de servicios domésticos en los que pueda existir salario en especie como alojamiento o manutención, los porcentajes descontados al salario deben de ser acordados por las partes, teniendo en cuenta que el salario en especie no puede superar nunca el 30% del salario total del trabajador. Con esta matización se intenta evitar ciertos abusos por parte del empleador, ya que el salario en especie debe de ser justo, no debemos olvidar que aunque el salario en especie en los empleados del hogar es quizás, particularmente importante, sobre todo los que están en régimen interno, debe existir unos límites para que el trabajador quede protegido de posibles abusos y tener en cuenta que la percepción debe de ser justa y adecuada a las necesidades del empleado.¹⁹

¹⁹ Vela Díaz, R.(2012) *El Nuevo Régimen de las Personas Empleadas de Hogar*, Cap.7.2.1” El salario en especie” pp.63-66

El Real Decreto 1620/2011 disminuye en porcentaje con respecto al Real Decreto 1424/1985, que establecía que el salario en especie podría ser pactado por las partes pero que no podía superar el 45% de la cantidad total del salario, mientras que como ya hemos señalado, la ley actual establece que será el 30%. Podemos identificar esta disminución como una medida de protección a ciertos abusos que se dan por parte de los empleadores con el salario en especie queriendo proteger el derecho de los trabajadores a percibir su salario en cantidades dinerarias de manera justa y adecuadamente debido a que conlleva una gran dificultad equiparar de manera equilibrada el salario en dinero con el salario en especie, por ejemplo en manutención o alojamiento. Además para mayor protección y consideración de que el 30% es un máximo apropiado para la percepción de salario en especie, nos remitimos al Estatuto de los Trabajadores en su artículo 26.1 en el que dice: *“En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 de esta Ley, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.”* Por lo que parece que todas las leyes hacen hincapié en este tema dejándolo más que zanjado ya en la normal general.

Avanzado más por el artículo 8 de este Real Decreto 1620/2011 continuamos en su punto tres en el que se regula los aumentos salariales, que deberán de ser acordados por las partes, pero para asegurar un incremento salarial cada año, la ley matiza que en defecto de pacto de aumento de salario entre las partes, se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios. De esta manera aseguramos que exista un aumento de salario por cada año completo trabajo, dado que si dependemos solo de acuerdo entre las partes puede que no se aplicase ningún aumento o que se aplicase de manera muy aislada cada mucho tiempo.

Con respecto a las pagas extraordinarias el artículo 8.4 establece que los empleados del hogar tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al finalizar cada uno de los semestres del año, salvo pacto en contrario de las partes, de manera que la cuantía proporcional al tiempo trabajado durante dicho periodo. En este reglamento no se establece una cuantía mínima como en el anterior reglamento ya derogado si no que establece que la cuantía será pactada por las partes *“debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos,*

de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual” lo que establece que como mínimo la paga extraordinaria tiene que ser el salario mínimo interprofesional, lo que indica que aunque el salario mensual fuese mayor, el pacto de las partes o la no existencia de un acuerdo podría desembocar en que la paga extraordinaria equivaliese al salario mínimo interprofesional.

En cuanto a la retribución de los empleados del hogar que trabajan por horas será el establecido por el real decreto por el que se fija en salario mínimo interprofesional para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar, este salario se abonará íntegramente en metálico, no cabrá en este caso salario en especie, y será proporcional a las horas trabajadas.

La documentación del salario lo aborda este Real Decreto en su artículo 8.6, en el se habla de la entrega de un recibo, este es muy importante dado que es el documento acreditativo por el cual se declara que se ha recibido una cantidad de dinero que en este caso, es el sueldo que el empleador paga al trabajador por los servicios prestados. El recibo será individual y justificativo del pago del salario, este tendrá la forma que se acuerde entre las partes, en el caso en que no existiese este acuerdo entre las partes, se remitirá la forma al estatuto de los trabajadores en su artículo 29.1 *“La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El período de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes”*... *“La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo”*. Para facilitar este hecho de documentación del salario, este artículo en su final especifica que el ministerio de trabajo e inmigración pondrá a disposición de empleadores modelos de recibos de salario para que se cumplan sin problemas la normativa establecida en este artículo.

5.4.La Finalización del Contrato

La finalización del contrato se regula en el artículo 11 del Real Decreto 1620/2011 del 14 de Noviembre, este artículo sobre extinción del contrato comienza señalando donde se va a regular la finalización de esta relación laboral. Así pues, se establece en su punto uno que la

extinción del contrato de trabajo de la relación laboral especial de los empleados del hogar se regulara en el mismo real decreto y en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores exceptuando los apartados h, i y l²⁰ del apartado uno del artículo por no resultar compatibles por esta relación laboral.

En su punto dos habla sobre el despido disciplinario, este deberá de hacerse por escrito y por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores señala que en el caso en que la jurisdicción competente señale que el despido es improcedente, la indemnización que será siempre en metálico será equivalente a veinte días de salario naturales, multiplicado por el número de años trabajados con un máximo de doce mensualidades. Llama la atención la diferencia en cuanto a los días de salario en la indemnización cuando el despido es declarado improcedente, siendo en la normativa común de treinta y tres días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, introducida esta normal por el Real Decreto 3/2010 del 10 de Febrero de medidas urgente para la reforma del mercado laboral, por lo que existe una rebaja muy cuantiosa de la indemnización en esta relación laboral especial lo que al contrario de muchas modificaciones que incluye Real Decreto 1620/2011, se aleja esta relación laboral de la normativa común de nuevo. Este artículo también indica que la falta por parte del empleador de alguno de los requisitos para formalizar el despido, tendrá efectos de despido improcedentes en las condiciones anteriormente indicadas.

En la normativa común, cuando el despido es declarado procedente, el trabajo no tiene derecho a ninguna indemnización y esto ocurra de la misma forma en la relación laboral especial de empleados del hogar. Pero cuando el despido es improcedente, según la norma se podrá optar entre la readmisión o la indemnización, tanto en el ámbito común como en esta relación laboral que tratamos, pero encontramos controvertido el hecho de que se pueda optar por la readmisión dado que el lugar de trabajo es el hogar del empleador, podrían causarse situaciones incómodas que pudieran afectar negativamente a la vida familiar del empleador y un lugar hostil de trabajo para el empleado, una situación de convivencia mas incómoda que en ningún otro trabajo quizá.

²⁰ Apartados h), i) y l) del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 51.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.

Más adelante en el artículo 11.3 habla sobre desistimiento del empleador, esto consiste en la voluntad del empleador de dar por terminado el contrato sin alegar causas adicionales, el desistimiento del empleador debe de comunicarse por escrito al empleado del hogar, en el escrito debe de constar de manera clara la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por desistimiento. Podrían darse dos situaciones:

- Si la prestación de los servicios hubiese sido superior a un año, el empleador debe de conceder un periodo de preaviso de veinte días desde la comunicación de la voluntad del desistimiento por escrito.
- Si la prestación de los servicios hubiese sido inferior a un año el periodo de preaviso será de siete días.

A la misma vez que se comunica la voluntad de extinguir el contrato de trabajo el empleador tiene que poner a disposición del trabajador una indemnización que será abonada íntegramente en metálico, su cuantía será equivalente a doce días de trabajo por año de servicio con un máximo de seis mensualidades. Los trabajadores que prestan sus servicios a jornada completa se les concederán sin pérdida de su salario seis horas al día para la búsqueda de un nuevo empleo

Según esta ley si el empleador incumple en la forma de comunicar el desistimiento que debe de ser por escrito en los términos indicados o no se ponga a disposición del trabajador la indemnización pertinente a la vez que se comunica el desistimiento se presumirá que el empleador ha optado por el despido y no por el desistimiento, lo que conllevara las consecuencias pertinentes al despido. Hay que tener en cuenta que el incumplir el preaviso o el error en el cálculo de la indemnización no dará lugar a considerar el desistimiento como despido.

Encontramos en la jurisprudencia numerosos casos en los que se lleva ante la jurisdicción competente casos en los que el desistimiento y despido son discutidos por las dos partes según los intereses de empleador y empleado, como una sentencia Tribunal Superior de Justicia de Madrid²¹, en la sala de lo social, un recurso de suplicación por el que una empleador recurre la sentencia del tribunal que consideraba despido lo que en realidad era un desistimiento. Otra

²¹ Aranzadi, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª Sentencia núm. 367/2000 de 15 junio.

sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, Sala de lo Social²², expone al contrario, en la sentencia, en uno de los puntos de esta se discute si es despido o desistimiento, a lo que el tribunal considera que en este caso es despido debido a la falta de los procedimientos propios del desistimiento. Como estas sentencias encontramos numerosas que discuten sobre este aspecto, ya que puede haber un paso entre ser considerado el desistimiento como despido, la falta de algún aspecto o algún trámite puede ocasionar la reclamación del trabajador ante la justicia sobre la consideración de la extinción de su relación laboral.

Al final ya del artículo 11, en su punto cinco, establece que la decisión de extinguir del contrato no podrá llevarse a cabo entre las diecisiete horas de la tarde y las ocho horas de la mañana siguiente en el caso de los empleados del hogar interno, salvo si esta extinción está motivada por un motivo grave o de falta de lealtad o confianza.

En su punto seis por ultimo este artículo establece que el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos e información para la correcta comunicación de la extinción del contrato a los empleados.²³ Una vez más el legislador intenta que en este caso la extinción se haga de la mejor manera posible para evitar conflictos innecesarios entre empleador y empleado y evitar también el tener que recurrir a los juzgados para la solución de conflictos sobre la extinción de la relación laboral.

²² Aranzadi, Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos (Sala de lo Social) Sentencia núm. 352/2002 de 30 abril.

²³ Real Decreto 1620/2011 del 14 de Noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial de empleados del servicio del hogar familiar.

6. CONCLUSIONES

Hemos podido observar estudiando esta relación laboral de carácter especial de empleados del hogar, que estos trabajadores poseen una serie de características especiales que son dignas de tratar con además una acentuada atención debido, a que prestan sus servicios con unas condiciones especiales, esto se debe principalmente, como ya hemos señalado a lo largo del trabajo, el lugar de prestación de los servicios. Que el lugar de prestación de los servicios sea el hogar familiar hace que esta relación laboral adquiera su carácter especial, debido a que el hogar es el lugar primordial de intimidad personal y familiar. Este lugar tan diferente de los lugares comunes de trabajo, hace que sea necesaria una relación especial de confianza mucho mayor que para un puesto de trabajo común, es primordial que exista una buena relación y de confianza entre empleador y empleado para el buen desempeño de las tareas y un buen ambiente en el lugar de trabajo.

El hecho de las especialidades que entraña esta relación laboral hace necesaria una regulación especial que regule las objeciones que sean necesarias, sin perjuicio de acudir al estatuto de los trabajadores para los aspectos que puedan ser regulados en este. El hecho de que exista una regulación especial para los empleados del hogar no tiene que entrañar que se produzca hacia ellos ningún tipo de discriminación, debiendo cada vez mas acercar esta relación laboral hacia el ámbito común, de hecho, la ley actual, el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre ya acerca esta relación laboral en algunos aspectos al ámbito común, mucho más que en la derogada ley, el Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, introduciendo también aspectos que alejan a estos trabajadores de la discriminación y marginación a la que han sido sometidos durante muchos años atrás y que hoy en día, aunque en mucha menor medida, aun persiste.

Las actividades desempeñadas en esta relación laboral son muy amplias y quedan reflejadas en la ley de manera que también quedan reflejadas las exclusiones de este trabajo. El empleado del hogar abarca funciones muy importantes de un hogar, como la alimentación de una familia, el cuidado de menores, la limpieza, etc. funciones que son a la vez muy dispares y a las que debe de prestarse un cuidado especial, estas funciones requieren una formación y una especialización que no debe pasarse por alto ni para el empleador ni para el empleado.

Tanto el empleador como el empleado del hogar deben de tratar a la otra parte con el debido respeto y consideración, el trato especial que esta relación laboral conlleva hace que los

derechos y deberes de ambas partes sean más fuertes y considerados con mayor importancia que en la regulación común, como es el caso del sigilo profesional y la discreción que debe de guardar el empleado del hogar, por el hecho de trabajar en el hogar de una familia.

El empleador no debe considerar que por el hecho de que el empleado se encuentre en su domicilio un gran número de horas o en el caso de los internos, viva allí, este estará a su disposición cada momento que él quiera o para cada tarea que estime oportuna, los horarios en los que el empleado este a disposición del empleador deben de estar establecidos en el contrato de trabajo, así como las tareas que el empleado va a desempeñar en su puesto.

No podemos olvidar el papel tan importante que desempeñan los empleados y empleadas del hogar en la conciliación laboral y familiar de numerosas familias, ya que sin estas personas, muchas otras tendrían que dejar su trabajo para atender las tareas domesticas, sin olvidar que estos trabajadores tienen los mismo derechos que cualquiera, y por tanto también tienen derecho a tener una conciliación laboral y familiar de la mejor manera posible. Estos trabajadores son también muy importantes para la economía española, ya que este empleo crea numerosos puestos de trabajo al año, siendo de las pocas ocupaciones que siguen creciendo año a año pese a la situación económica actual.

Desde una perspectiva de género sacamos la conclusión de que aun la presencia de mujeres en esta relación laboral es mayoritaria, debido a la concepción tradicional y errónea que aún se conserva en algunas familias de “mujer ama de casa”, y de la educación que aun se da en algunos hogares españoles a las mujeres en las tareas domesticas y cuidado de niños que no se da por igual en hombres y mujeres. Así pues se debe de evitar la discriminación de estas empleadas del hogar, ya que se puede producir por razón de género una doble discriminación. Debemos hacer una mención a las mujeres extranjeras empleadas del hogar en España, ya que son numerosas estas empleadas en los hogares españoles y estas sufren además la discriminación por razón de raza, lo cual no es fácil ya que además algunos empleadores aprovechan su situación para tener a estas empleadas sin contrato, lo que las vuelve aun más vulnerables en el mercado de trabajo y en sus derechos en la relación laboral.

Podemos decir que, que esta relación laboral tenga un carácter especial, tiene aspectos favorables y en contra, favorables, porque es cierto que tiene especialidades como el lugar de trabajo y aspectos que deben de tenerse en cuenta como la confianza en un mayor grado y el sigilo profesional que no deben de pasarse por alto. Pero también hay que tener en cuenta que la consideración de su carácter especial, teniendo una regulación diferente, puede ocasionar cierto grado de discriminación, por lo que se debe de intentar cada vez más por parte del

legislador, un acercamiento al régimen común en muchas cuestiones, aunque se mantengan las especialidades que le corresponda.

7. **BIBLIOGRAFIA**

- [TRABAJO] Universidad de Valencia, *Historias de afecto y ternura, historias de desigualdad e discriminación, el discurso de las mujeres inmigrantes internas en el servicio domestico*, (2007)
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- [BASE DE DATOS] Aranzadi Digital, a través de UJAEN.es
- [LIBRO] Vela Díaz, Raquel, *El nuevo régimen de las personas empleadas del hogar, aspectos laborales y de seguridad social* (2012) España, Ed. Laborum
- [LIBRO] Cuevas Puente, María del Carmen, *La relación laboral especial de los empleados de Hogar*, (2005) España, Ed. Lex Nova S.A.
- [Boletín informativo] del Instituto Nacional de Estadística, Hogares y servicios domésticos (Marzo, 2012)
- [INFORME] Junta de Andalucía, Servicio Andaluz de Empleo, *Ocupaciones, Material de orientación profesional*, Cap.2, pp.4-7.
- [MANUAL] OIT, *Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras del servicio domestico* (2013) Capitulo numero 4 y 3.
- [INFORME] Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, *Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral* “Te corresponde, Nos corresponde”
- [INFORME] OIT, *Trabajo domestico, Nota de información*, “Horas de Trabajo en el Trabajo Domestico”