



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La relación laboral especial del servicio doméstico: precariedad no resuelta

The special labor relationship of domestic service: unresolved
precariousness

Autor/es

Irene Borraz Grijalba

Director/es

M^a José Lopera Castillejo

Facultad de Derecho
2020

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCLUSIONES.	8
1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
1.1. Hogar familiar.....	8
1.2. Titular del hogar familiar.....	10
2. EXCLUSIONES	13
III. EL CONTRATO	16
1. FORMA DEL CONTRATO	16
2. DURACIÓN DEL CONTRATO	17
4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.....	18
IV. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR	20
1. EN ESPECIAL, LA VIDEOVIGILANCIA.	21
2. LA OBLIGACIÓN DE BUENA FE	24
3. DERECHOS DE CARÁCTER ASISTENCIAL	25
V. RETRIBUCIÓN.....	26
VI. TIEMPO DE TRABAJO.....	27
1. JORNADA DE TRABAJO.....	27
2. DESCANSOS	28
VII. COMPROBACIÓN DE INFRACCIONES: PROBLEMÁTICA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y EL SERVICIO DOMÉSTICO.....	29
VIII. LA NECESIDAD DE DIGNIFICACIÓN DE LA PROFESIÓN.....	33

IX. LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO	36
X. EL SERVICIO DOMÉSTICO ANTE LA CRISIS DEL COVID-19.....	38
XI. CONCLUSIONES	39
XII. BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS ELECTRÓNICOS DE CONTENIDO JURÍDICO	42
XIII. REFERENCIAS NORMATIVAS	44

ABREVIATURAS.

apdo.: apartado

art.: artículo

arts.: artículos

CE: Constitución Española

cit.: citado

Convenio nº189: Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm.189)

ET: Estatuto de los trabajadores

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

n.º.: número

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

p.: página

pp.: páginas

RD 1424/1985: Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

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

RDL 11/2020: Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19

rec.: recurso

TC: Tribunal Constitucional

«La relación laboral especial del servicio doméstico: precariedad no resuelta»

Irene Borraz Grijalba

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos

vol.: volumen

I. INTRODUCCIÓN.

La relación laboral especial del servicio doméstico es una de las variadas y más abundantes modalidades de relaciones laborales especiales que nuestro actual Estatuto de los Trabajadores¹ recoge en su artículo 2.1 con un mismo objetivo común: la regulación de todas aquellas esferas de trabajo que por sus propias circunstancias se separan, en mayor o en menor medida, del arquetipo de la relación laboral concebida en su sentido general y ordinario. Se trata pues de incorporar al ordenamiento laboral actividades que, a pesar de contar con unos presupuestos definidores comunes al resto de relaciones (voluntariedad, ajenidad, retribución...), presentan condiciones distintas que las hacen merecedoras de una atención especializada y diferenciada del resto.

La relación especial del servicio doméstico puede ser definida como aquella relación laboral de carácter especial que establecen el titular del hogar familiar como empleador y el empleado que presta servicios retribuidos dentro de él, de forma dependiente y por cuenta de aquél. Esta materia se encuentra recogida, en cuanto a sus notas esenciales y definitorias de laboralidad, en el Estatuto de los Trabajadores, las cuales se pueden encontrar así mismo recogidas en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar², que además se encargará de la regulación de las notas diferenciadoras a las que se vienen aludiendo.

La relación laboral especial del servicio doméstico en nuestro ordenamiento no es sino más que un reflejo formal, en el ámbito legal, de la realidad de una labor que desde la antigüedad ha sostenido las sociedades. De hecho, cabe remontarnos en el examen de esta actividad a los tiempos de la civilización romana, donde, a raíz de los diversos testimonios y fuentes de conocimiento que en la actualidad tenemos a nuestra

1 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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.

disposición, se puede constatar la existencia del servicio doméstico como una modalidad de esclavitud que dividía a sus prestadores, en cuanto al tipo de funciones que desempeñaban, entre *servi publici* (esclavos del Estado) y *servi privati* (esclavos domésticos)³. En este segundo grupo es donde cabe dar cobijo a los trabajadores del servicio doméstico propiamente dichos.

Pese a que sea posible remontarnos a tiempos tan remotos, poco queda reflejado de aquella primitiva labor esclava en la configuración actual de esta prestación laboral. Pero sí que resulta significativa esta alusión en la medida en que implica un fiel reflejo de la necesidad que el servicio doméstico ha tenido, y, de hecho, tiene para todas las sociedades a lo largo de la historia.

Y es esa vital importancia de la labor de los trabajadores que prestan estos servicios y que, en muchas ocasiones es invisibilizada y subestimada, lo que me ha llevado a elegir este asunto como el que tratar en mi Trabajo de Fin de Grado. Pero, más allá de este reconocimiento que entiendo que este sector requiere y la actual necesidad de conocer su regulación en aras a la consecución de normas más favorables, lo que en gran medida me ha motivado a elegir el presente tema es la cercanía que esta relación laboral especial ha tenido en mi vida, desde mi infancia hasta día de hoy, por pertenecer la ocupación de mi madre a este sector. De esta forma, siempre he podido conocer de primera mano las especialidades, dificultades y carencias que el desempeño de la labor de prestación de servicios dentro de los hogares tiene, siendo este el momento en el que puedo llevar a cabo una reflexión más profunda sobre el asunto.

Mi objetivo principal en este trabajo es proporcionar una visión general de la actual situación y regulación de esta relación especial. Para ello, voy a hacer frente a sus problemas y retos fundamentales, indagaré y reflexionaré sobre sus especialidades; prestando especial atención a los variados intentos llevados a cabo por el legislador de aproximar esta relación especial a la regulación general del ET.

3 HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, M., «Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico», en *Cuadernos de política social*, nº41, 1959, p.7.

Para proporcionar y transmitir la visión global de esta relación especial que busco, seguiré un esquema de contenidos semejante al dispuesto en el RD 1620/2011, comenzando por ofrecer una síntesis de los elementos básicos que articulan la relación (tales como el objeto de la prestación, el contrato, las retribuciones o el tiempo de trabajo), deteniéndome en mayor profundidad en aspectos que considero interesantes, llamativos y distintivos de esta relación. Tras ello, culminaré mi explicación con una reflexión que, aunando todos los conocimientos obtenidos durante el desarrollo de los epígrafes precedentes, ofrece una visión crítica sobre la realidad de esta relación y su configuración como un asunto de rabiosa actualidad (muestra de ello el estudio sobre las repercusiones del Covid-19 en este sector), todo ello bajo la premisa de la necesidad de proceder a una dignificación de la profesión y de resolver los atisbos de precariedad de la que aún adolece.

Para el desarrollo de estos contenidos, la metodología empleada ha consistido en tomar como punto de partida el Estatuto de los trabajadores y el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, procediendo a completar los contenidos normativos con numerosa jurisprudencia, bibliografía sobre el asunto y diversos artículos de índole jurídica publicados en revistas electrónicas de Derecho. Además, a lo largo de los distintos epígrafes se ha procedido a realizar una comparativa entre Real Decreto actualmente vigente y la regulación anterior contenida en el Real Decreto 1424/1985⁴, valorando las transformaciones y avances que la regulación ha experimentado.

No me gustaría acabar esta introducción sin hacer alusión a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social⁵ que supuso, por su parte, la aparición de un nuevo marco regulador en el ámbito de la Seguridad Social para los empleados de hogar y motivó la elaboración del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre al que, a lo largo de las siguientes páginas, me

⁴ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter esencial del servicio del hogar familiar.

⁵ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

he adherido. Por las propias limitaciones de extensión que este trabajo soporta, obviaré su estudio, aunque teniendo siempre presente la importante influencia que la citada Ley ha tenido en la conformación de la relación laboral especial del servicio doméstico como hoy en día la conocemos.

II. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCLUSIONES.

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El RD 1620/2011 comienza abordando la regulación de esta relación especial con la definición de esta como aquel tipo de relación laboral especial recogido en el artículo 2 apdo.1.b) ET que une al titular del hogar familiar como empleador y al prestador del servicio dentro de este, por cuenta y bajo la dependencia de aquel y de forma retribuida, como empleado.

Esta definición general de lo que se considera relación laboral especial del servicio doméstico permite apreciar los componentes que tiene en común con la relación laboral ordinaria del ET, esto es, ajenidad, dependencia y retribución. Pero, al mismo tiempo, introduce ya lo que será la mayor de sus especialidades: la prestación del servicio dentro del hogar familiar y la correlativa adquisición de la condición de empleador del titular de este. Pasemos a profundizar en estas últimas ideas.

1.1. Hogar familiar

Sin duda, una de las notas definatorias que hacen a esta materia merecedora de ser calificada como una relación laboral especial es que el desarrollo de la prestación se desenvuelva dentro del ámbito del hogar. De hecho, toma consciencia de esta especialidad la propia Exposición de motivos del RD 1620/2011, catalogando esta

circunstancia como un hecho «ajeno y extraño al común denominador de las relaciones».

Pero más allá de lo significativo que resulta que el trabajo doméstico se desempeñe dentro de los hogares, no se debe de restar interés a las consecuencias que de ello se derivan. Se está haciendo referencia a la intromisión que esta circunstancia comporta dentro de la intimidad personal y familiar, así como, y ligado al hecho anterior, la especial relación de confianza empleador-empleado que se requiere en esta relación laboral.

La especialidad que estas cuestiones tienen en esta materia trae causa, fundamentalmente, del hecho de que el lugar donde se está desempeñando la prestación laboral resulta constitucionalmente protegido por el art.18.2 Constitución⁶ como un derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio derivado, así mismo, del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar.

Esta situación condiciona absolutamente la relación laboral y, en especial, como se verá más adelante, el control del cumplimiento de las obligaciones del empleador.

A pesar de que el ámbito típico de desarrollo de esta prestación sea el hogar familiar, diversas sentencias han llevado a cabo una interpretación amplia del concepto que lo hace extensible a otras formas de asentamientos, más o menos estables, donde las familias desarrollan su vida privada⁷. A modo de ejemplo, se considera hogar familiar a aquella parte de una residencia sobre la que se ha asignado un derecho vitalicio de habitación y que abarca un módulo compuesto por vestíbulo, salón-comedor, baño y dormitorio. Lo relevante en todos esos casos es que se aplique, en parte, el régimen del

⁶ Constitución Española de 1978

⁷ SALCEDO BELTRÁN, M^aC., «El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la «esclavitud moderna»», en Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº55, 2020, p.14.

centro que se trate y, en parte, el régimen propio de cada usuario. De esta forma, quedarían comprendidos dentro del término apartahoteles, bungalows, fincas...⁸

1.2. Titular del hogar familiar

El empleador, como se ha visto, es el titular del hogar familiar, entendiéndose comprendido en este concepto tanto el que lo es de manera efectiva, como el simple titular del domicilio.

La doctrina laboral apunta a que esta definición del titular del hogar familia adolece de una falta de precisión, herencia de la normativa anterior que el Real Decreto no ha decidido corregir⁹. Se apuesta por entender esta alusión como a aquella persona física que recibe la prestación de servicios del empleado.

Sin embargo, es preciso hacer mención a otras posibles situaciones que pueden presentarse en la realidad de esta prestación laboral, en cuanto a los titulares del hogar familiar, y que han sido perfiladas por diversas sentencias.

En este sentido, puede darse la circunstancia de que el núcleo familiar en el que se desarrolle la prestación esté constituido por dos o más personas que, a pesar de no ser familia entre sí, convivan efectivamente. La solución a este interrogante nos la ofrece el propio art.1 apdo.3 del RD 1620/2011 fijando que será entendido como titular del hogar

⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª), rec. 2583/1999 de 9 de mayo de 2000.

⁹ Esta es precisamente la postura que adopta Margarita Miñarro Yanini: «Esta delimitación [...] resulta confusa [...], siendo la persistencia de esta falta de claridad particularmente criticable al tratarse de una previsión heredada de la norma de 1985 que el RD 1620/2011 ha renunciado a corregir. [...] puede interpretarse que la condición de empleador recae en la persona que recibe la prestación de servicios, dependiente y por cuenta ajena, del empleado doméstico desarrollada en el ámbito de su hogar.» MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Reus, Madrid, 2013, p.21.

quien ostente la titularidad de la vivienda o quien asuma la representación del conjunto de personas que en ella residan.

Por otra parte, un inciso que resulta necesario tener en cuenta es la conveniencia de dejar atrás el concepto tradicional de familia y la idea de la necesidad de existencia de lazos de parentesco para referirse al hogar familiar. En este sentido, procede en este marco, más bien, hablar de una suerte de parafamilia unida por vínculos diversos de convivencia, tal y como se refieren distintas sentencias¹⁰.

No obstante, no debe trasladarse esta interpretación a la situación de las comunidades de propietarios, que no daría pie a hablar de convivencia en una misma vivienda de todos los vecinos por compartir estas zonas comunes, no pudiendo entenderse, por tanto, a esta como titular del hogar con capacidad para formalizar esta clase de relaciones laborales especiales¹¹.

También cabe apuntar que, aunque se admita la prestación de los servicios para todos los integrantes de la vivienda del titular del hogar, ello no implica que la realización de tareas pueda abarcar distintos domicilios de dos o más personas unidas por vínculos de parentesco sin su correspondiente formalización en el contrato y ajuste en materia de salario y Seguridad Social, pues ello, sería susceptible de ser catalogado como una cesión ilegal de trabajadores¹².

En último lugar, debe advertirse que la existencia de parentesco entre el trabajador y el titular del hogar familiar no implica de forma automática la exclusión de esta relación laboral especial. En tal sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional¹³ advirtiendo que aceptar dicha situación implicaría una vulneración del derecho a la no

¹⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), nº100/2008 de 13 de febrero de 2008.

¹¹ SALCEDO BELTRÁN, MªC., «El trabajo doméstico en España...», cit., p.21.

¹² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 7620/2008 de 14 de octubre de 2008.

¹³ Sentencia del Tribunal Constitucional, nº 49/1994, de 17 de marzo de 1994.

discriminación del art.14 CE. Se precisa, en cualquier caso, el examen del supuesto concreto para valorar la existencia o no de relación laboral, independientemente del vínculo que una a las partes.

1.3. Delimitación del concepto de tareas domésticas

De vital importancia para un sector como es el del servicio doméstico, cuya situación de vulnerabilidad y control de funciones presenta más claroscuros que el resto, resulta la concreción y limitación de su objeto, es decir, la precisión de aquellas tareas que efectivamente pueden ser desempeñadas por los empleados de hogar.

El art.3.1 RD 1620/2011 hace referencia a esta cuestión, entendiendo como tareas del hogar cualquier modalidad de tarea doméstica, de dirección o de cuidado del hogar conjuntamente o en una de sus partes, así como otros trabajos tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Se puede observar lo funcional que puede llegar a ser la labor de los empleados domésticos, siendo la enumeración anterior una enumeración abierta a otras actividades encaminadas a la satisfacción de necesidades en el ámbito doméstico. Pese a lo positivo que esto puede conllevar, no deben de obviarse los riesgos que ello también puede traer consigo. A tal fin, la jurisprudencia se ha pronunciado delimitando un poco más este amplio marco.

A modo de ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 4691/2016¹⁴ no entiende como relación laboral especial del servicio doméstico la que vincula a un chófer con una persona física cuando los desplazamientos realizados son tanto por motivos de carácter personal y familiar, como por razón de la actividad profesional de este último.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 4691/2016, de 19 de diciembre de 2016.

2. EXCLUSIONES

La definición de lo que se entiende por relación laboral especial del servicio doméstico requiere ser completada, de igual forma que el resto de las relaciones laborales, con una delimitación negativa de lo que no se considera incluido dentro de ella, lo que aparece contenido en el artículo 2 RD 1620/2011.

Como ya he adelantado en los inicios de este apartado, y por ello es a la que primero quiero hacer referencia, una de las exclusiones que contiene este art. 2 es la recogida en su apdo. 3 mediante una formulación en sentido positivo como es la presunción de relación laboral común en aquellos casos en que los servicios objeto de prestación incluyan, más allá del desarrollo de tareas dentro del domicilio, la realización con cualquier periodicidad de otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas del empleador.

Con este apartado el legislador deja clara su intención de no dar cabida en el marco de esta relación a ningún tipo de abuso en el uso de esta relación laboral especial, haciendo preponderar las actividades extradomésticas respecto de las domésticas. Ello salvo prueba en contrario de que dichas labores se realizan de forma marginal.

En tal sentido se pronuncia el artículo 2.3 RD 1620/2011 y diversas sentencias. A modo de ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 3855/2018¹⁵ descarta la existencia de relación laboral especial en un caso en que una empleada de hogar llevaba a cabo, más allá de las tareas correspondientes a la vivienda, servicios de limpiadora en la sede de una sociedad mercantil dedicada a la asistencia odontológica durante un total de 5 horas a la semana y de la que eran copropietarios el titular del hogar familiar y su esposa.

¹⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 3855/2018 de 7 de mayo de 2018.

Esta sentencia es una clara muestra de la necesidad de tratar de proceder a un control más exhaustivo de esta relación por parte de las autoridades laborales, en aras a garantizar que no se oculte bajo el disfraz de la relación laboral especial una auténtica relación laboral común.

No obstante, esta exclusión contenida en el artículo 2.3 RD 1620/2011 es objeto de crítica por ciertos autores en la medida en que opinan que el legislador, en lugar de recurrir a la subsunción de una relación laboral dentro de otra, debería haber configurado estos casos apreciando la existencia de dos relaciones laborales distintas con sus correspondientes contratos diferenciados (uno en cuanto a la tareas domésticas inscribibles dentro de la regulación especial y otro para las tareas extradomésticas correspondiéndose con la regulación común).

Se trata de una opinión doctrinal¹⁶ que, sin embargo, no puedo compartir pues entiendo que la formalización de dos contratos distintos resultaría mucho más gravosa tanto para el empleador como para el empleado al que aplica esta presunción. Respecto del empleador, lo gravoso se encaminaría a las dificultades que este tendría que enfrentar al tener que abarcar dos relaciones laborales distintas, reguladas así mismo mediante normativa diferente. En segundo lugar, desde el punto de vista del empleado, tampoco redundaría recurrir a dos tipos de contratos en un beneficio para este y ello en cuanto a que siempre será más favorable e implicará una mayor protección que el trabajador vea regulada su relación laboral mediante el Estatuto de los Trabajadores como relación laboral común que no como una relación laboral especial. Además, entiendo que esta presunción va en consonancia con el espíritu de la norma que trata en sus sucesivas reformas de aproximarse cada vez más a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores.

Siguiendo con el resto de las exclusiones que el art.2 mencionado realiza, el apartado primero se encarga de dar continuación a una serie de exclusiones que ya se encontraban en la normativa anterior. Así, se dejan fuera del ámbito de esta todas las

¹⁶ MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar...cit.*, p.26

relaciones laborales concertadas por personas jurídicas, civiles o mercantiles, aun siendo el objeto de las primeras el de la prestación de servicios o tareas domésticas; las relaciones concertadas entre familiares hasta segundo grado de parentesco y con convivencia (tal y como precisa el artículo 1.3 ET al que se acude de forma subsidiaria) cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado; o los trabajos hechos a título de amistad, benevolencia y buena vecindad.

Otras exclusiones giran en torno a las relaciones concertadas mediante empresas de trabajo temporal, las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o entidades privadas que en todo caso quedarán sujetas a contratos de prestación de servicios¹⁷ y los cuidadores no profesionales familiares o pertenecientes al entorno del dependiente que presten la atención en el domicilio y no estén vinculados a un servicio de atención profesionalizada.

Por su parte, y en último lugar, el artículo 2.2 RD 1620/2011 incluye una exclusión referente a las relaciones de colaboración y convivencia en la que se prestan ciertos servicios de cuidado de niños, enseñanza de idiomas u otros comprendidos en el artículo 1.4 RD 1620/2011, cuando lo sean de carácter marginal y a cambio de comida, alojamiento o compensación de gastos, habiendo ausencia de carácter lucrativo. Este precepto recoge las situaciones denominada «a la par» o, como comúnmente se conoce según su expresión francesa, *au pair*. La incorporación de esta exclusión concreta vino motivada por la ratificación que realizó España al Acuerdo Europeo sobre la Colocación *au pair* de 1969¹⁸, en cuyos considerandos se recoge la configuración de este supuesto como una categoría especial, que no es la de estudiante ni la de trabajador.

¹⁷ MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar...*cit., p.24

¹⁸ Instrumento de ratificación del Acuerdo Europeo obre la Colocación «Au Pair», hecho en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1969

III. EL CONTRATO

En busca de la consecución de una mayor aproximación hacia la regulación general de las relaciones laborales, la relación laboral especial del servicio del hogar familiar extiende el régimen jurídico en materia contractual previsto en el ET a su ámbito de aplicación. En tal sentido, se pronuncia el art.4 y siguientes del RD 1620/2011 encargados de regular los requisitos básicos del contrato de esta relación especial.

Debido a las similitudes que los contratos del personal al servicio del hogar familiar tienen respecto de la regulación general, no me detendré en explicarlo detalladamente, sino que procederé a explicar las notas discordantes respecto del ET.

1. FORMA DEL CONTRATO

Partiendo de lo expuesto en el art.5, se establece la posibilidad legal de que los contratos de servicio del hogar familiar se celebren, ya sea por escrito, ya sea de forma verbal, salvo en aquellos casos en los que la regulación general fije para un concreto tipo contractual la modalidad escrita de forma imperativa o cuando alguna de las partes solicite la plasmación por escrito.

Con esta disposición se busca paliar, en la medida de lo posible, una de las realidades inherentes a este tipo de trabajo como es el empleo sumergido, así como los riesgos propios de la anterior regulación que daba mucha más libertad en cuanto a la contratación personal de este tipo de empleados, comenzando con ello a forjar un modelo mucho más garantista, favoreciendo la prevención de fraudes y abusos.

También se recoge en el art.5, apdo.4 del RD 1620/2011 la presunción *iuris tantum* de conversión del contrato en indefinido y a jornada completa cuando la relación laboral

supere las cuatro semanas. Con esta mención se trata limitar la temporalidad ilimitada que en la regulación anterior existía, fomentando una mayor estabilidad en el empleo¹⁹.

2. DURACIÓN DEL CONTRATO

El art.6.1 del RD 1620/2011 dispone la posibilidad de que se pueda optar por configurar estos contratos como por tiempo indefinido, así como de duración determinada con la debida justificación que la normativa general requiere, siguiendo las previsiones que en la materia hace el ET.

Se apunta a una transformación de la regulación de la relación laboral especial del servicio doméstico con esta remisión a la normativa general hacia una tendencia más protectora y garantista, más justa en cuanto a la estabilidad en el empleo de este tipo de trabajadores, así como más coherente con la naturaleza de esta relación y su objeto. Ello en la medida en que, con estas nuevas referencias, se eliminan figuras contractuales anteriores y exclusivas de esta relación, como la contratación anual acausal e indefinidamente temporal que permitía adoptar la modalidad del contrato temporal sin justificación alguna. Más coherente respecto del objeto de esta relación en el sentido de que los trabajos propios del hogar no atienden a una necesidad temporal, pero también más coherente en lo referido a su naturaleza, ya que crea un vínculo laboral estable en el tiempo que permitirá formar una relación laboral entre el empleador y el empleado de mayor confianza que, como ya se ha dicho, es uno de los pilares básicos de esa relación²⁰.

19 ROMERAL HERNÁNDEZ, J., «El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar», en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.º 7, 2013, p.6.

²⁰ MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar...*, cit., p.36.

4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Las causas de extinción del contrato de esta relación especial son las previstas en el art.49 del ET, de acuerdo con la remisión que el art.11.1 del RD 1620/2011 realiza a tal efecto.

Sin embargo, la equiparación a la regulación común no es completa, sino que existen ciertas especialidades.

Entre ellas, cabe hablar de la lógica exclusión que la disposición adicional segunda del RD 1620/2011 realiza en cuanto a la aplicabilidad de las circunstancias de fuerza mayor, despido colectivo y por causas objetivas como motivos de extinción del contrato en esta relación, motivos que son configurados estatutariamente como esencialmente mercantiles.

En lo relativo al despido nulo, este no aparece expresamente previsto en la regulación de esta relación. Ciertos sectores de la doctrina han llegado a negar la posibilidad de declarar la nulidad de los despidos, siendo solamente factible apreciar la improcedencia. Otros, en cambio, veían más factible la declaración de nulidad, pero con aplicación de las previsiones del despido improcedente contenidas en el RD 1620/2011. Sin embargo, la postura mayoritaria de los Tribunales y la doctrina laboral es la de entender esta modalidad de despido perfectamente aplicable al servicio doméstico en aras a la protección de la seguridad jurídica e igualdad ante la ley²¹. Esta postura abre la posibilidad de declarar nulos los despidos, aplicándoles los efectos del despido improcedente, pero según las previsiones del art.56 ET. No obstante, esta nulidad traerá consigo la especialidad de que no sea posible que se dé la readmisión, como si prevé la

²¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), nº237/2019 de 6 de marzo de 2019.

normativa común para este tipo de despido, quedando salvaguardado de esta forma el derecho a la intimidad personal y familiar del art.18 CE²².

Por otra parte, el art.11, apdo.2 establece las reglas por las que se rige el despido disciplinario en esta materia. Realiza una remisión a las causas del despido disciplinario previstas con carácter general en el ET y subraya la necesidad de que dicho despido se realice por escrito. Obvia el Real Decreto la remisión a la normativa general para tratar el procedimiento en materia de despido disciplinario, lo que no implicará que a este tipo de despido no le sean aplicables las garantías generales que el ET recoge en su art.55 en materia de notificación, con la motivación y la fecha que ineludiblemente debe contener para evitar la indefensión del trabajador.²³

Además de lo anterior, el RD 1620/2011 prevé una indemnización específica e inferior a la común cuando se trate de un supuesto de despido disciplinario. Esta queda fijada en veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades.

Pero una de las especialidades más importantes que esta relación laboral presenta en materia contractual es la existencia del desistimiento como modalidad extintiva propia del contrato de trabajo. Regulada por el art.11 apdo.3, el desistimiento es una modalidad de despido que no requiere la concurrencia de causa específica que lo justifique, lo que, entiendo, provoca que se acuda a esta figura en mayor número de ocasiones que al resto de modalidades de extinción del contrato. Únicamente se exige por la norma la comunicación escrita donde el empleador comunique su voluntad extintiva de forma clara e inequívoca y un preaviso al empleado de veinte o siete días en función de la duración inferior o superior a un año que el contrato haya tenido. Junto a ello, se requiere la inmediata puesta a disposición en metálico de la indemnización correspondiente según lo fijado por el RD 1620/2011.

²² BENAVENTE TORRES, M^ªI., «Un aspecto jurídico especialmente problemático: la extinción de la relación laboral», en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, nº2, vol.9, 2019, p. 270.

²³ MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar...*, cit., p.63

El trabajador que vea finalizado su contrato por este motivo recibirá una indemnización de doce días de salario por año de servicio, con el máximo de seis mensualidades. Esta cuantía puede ser criticada en la medida en que, a pesar de tratarse de un despido acausal como lo es el despido improcedente general y gozando del beneficio de que se encuentre legalizado, la cuantía de la indemnización de la extinción por desistimiento se encuentra muy por debajo de la prevista para el despido improcedente de treinta y tres días de salario por año de servicio, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

IV. DERECHOS Y DEBERES DEL TRABAJADOR

El art.7 del RD 1620/2011 declara que el trabajador tiene los derechos y deberes laborales establecidos en este Real Decreto y en los arts. 4 y 5 ET.

Sin detenerme en exceso en examinar los derechos y deberes generales contenidos en el ET, que se encuentran en mayor o en menor medida vinculados a la materia que nos ocupa, prestaré más atención en este apartado a la referencia concreta que el RD 1620/2011 realiza a la obligación de garantizar condiciones de seguridad y salud en el trabajo por el empleador, así como a otras cuestiones que considero que merecen ser estudiadas por las especialidades que comportan respecto a las relaciones laborales comunes.

Así, en lo que respecta a la única obligación que expresamente recoge el artículo 7 apdo.2 del RD 1620/2011 para el empleador, se habla de la obligación que tiene el empleador de cuidar de que el trabajo se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para la cual debe adoptar medidas eficaces teniendo presente las especialidades que comporta el trabajo doméstico en este sentido, siendo el incumplimiento de esta obligación causa de dimisión del empleado.

Este precepto se encuentra en directa relación con el art.3 apdo.4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales que recoge la exclusión de la aplicación de esta

Ley a la relación laboral especial del servicio doméstico, lo que hace necesario que el RD 1620/2011 se pronuncie expresamente sobre el asunto. El motivo que para la doctrina laboral²⁴ justifica esta exclusión es el hecho de que la prestación se realice en el domicilio familiar que se encuentra blindado constitucionalmente, situación que excluye cualquier tipo de control externo del cumplimiento de las obligaciones preventivas, sin resignarse, a pesar de ello, el legislador a no reconocer el derecho que asiste a los trabajadores a tener una adecuada protección en materia de seguridad y salud.

Esta forma de abordar la cuestión de la protección de los trabajadores es para la doctrina laboral inexplicable²⁵, denunciándose la necesidad de no restar protección. Se aboga, de esta forma, por la aplicación de la regulación preventiva, salvando las debidas adaptaciones e inaplicaciones de específicos apartados, pero no realizando una exclusión general como en la actualidad se da.

Coincido personalmente con estas últimas opiniones. El precepto resulta, en mi opinión, vago y general. Entendiendo que resultaría mucho más efectivo a la hora del cumplimiento de esta obligación por el titular del hogar familiar, el cual no tiene porqué tener conocimiento sobre prevención de riesgos laborales como sí debe tenerse en el ámbito empresarial, una concreción de estos deberes en reformas posteriores o una remisión a la aplicación de las disposiciones de la Ley 31/1995. No obstante, no coincido con la opinión anteriormente expuesta de que el motivo de esta exclusión se encuentre en el domicilio constitucionalmente protegido de control externo, pues, si realmente esta fuera la causa de la exclusión, tampoco permitiría el RD 1620/2011 el control que expresamente prevé de este tipo de actividades por la Inspección de Trabajo.

1. EN ESPECIAL, LA VIDEOVIGILANCIA.

²⁴ MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar...*, cit., p.40

²⁵ SALCEDO BELTRÁN, M^aC., «El trabajo doméstico en España...», cit., p.28

Una cuestión que suscita especial interés dentro de lo que se refiere a derechos y deberes de los trabajadores es la videovigilancia de los empleados domésticos, cuestión bastante presente en las relaciones laborales comunes que se encuentra ligada al derecho a la intimidad y dignidad incluido dentro del art.4.2. apdo. e) del ET y que tiene incidencia en esta relación laboral por la especial implicación personal y la relación estrecha que existe entre el titular del hogar familiar y el prestador de servicios.

Pero la necesidad de examinar esta cuestión nace a raíz de una circunstancia extraña al mundo del Derecho como es el avance de las nuevas tecnologías y su especial introducción en el mundo de la seguridad. Estas nuevas tecnologías se han implantado en el ámbito de las relaciones laborales, produciendo una profunda transformación en la realidad productiva, que ha generado, de un lado, efectos positivos como la disminución de costes, pero que ocasiona también consecuencias negativas que se refieren, fundamentalmente, a las dificultades que tienen trasladar y conjugar estos avances con las regulaciones legales.

En la actualidad, resulta fácil afirmar que el recurso a cámaras de videovigilancia constituye el medio más común de control y fiscalización del trabajo por lo incisiva y efectiva que resulta su utilización. No obstante, este mecanismo ha suscitado numerosos problemas que la jurisprudencia y la doctrina ha tratado en los últimos años.

La mayoría de estos problemas surgen por la ausencia de una legislación clara en la materia que aborde un plano tan complejo como el que se presenta donde se encuentra en colisión, por una parte, el artículo 20 apdo.3 del ET que reconoce el derecho del empresario a tomar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de sus obligaciones por el trabajador, y, de otro lado, la doctrina que de manera reiterada el TC ha emitido afirmando la imposibilidad de que la celebración de un contrato de trabajo implique la privación de derechos constitucionales²⁶, junto con los límites que el uso de la informática debe de tener en

²⁶ LENZI, O. «El control de la prestación laboral a través de fórmulas de videovigilancia: el concreto supuesto del trabajo doméstico», en *Temas Laborales*, nº146, 2019, p.162.

aras a garantizar el honor, la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos según el art.18.4 CE.

Así las cosas, la jurisprudencia se ha pronunciado en diversas sentencias entendiendo que, a la vista de la actual normativa, no está permitida, ni aún existiendo fundadas sospechas de ilícitos laborales, la instalación de cámaras sin haber procedido a informar sobre su existencia al empleado, afirmación que incluso encuentra más cobijo en el ámbito de la relación laboral especial del servicio doméstico donde los conflictos derivados de derechos fundamentales son mayores, y que se acentúan más aún en el caso de los trabajadores internos.

En definitiva, el derecho del empresario al control de la prestación laboral y el derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio del empleador no constituyen causas suficientes para vaciar de contenido los derechos de los trabajadores. Así lo reflejan numerosas sentencias recientes como la Sentencia 25/2019, de 9 de enero, de la Audiencia Provincial de Pontevedra²⁷ donde el Tribunal absuelve a una empleada doméstica que sustrae 9.000 euros de un cajón del domicilio en el que trabajaba y cuya prueba base consiste en una grabación por una cámara de seguridad encubierta de la que no se había informado a la empleada, entendiendo el Tribunal la prueba como nula.

No obstante, la cuestión de la videovigilancia sigue siendo un terreno ciertamente pantanoso en el que la existencia de un criterio constante en el tiempo es difícil de encontrar. Ello en la medida en que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha cambiado recientemente de criterio, entendiendo que la grabación a empleados con cámara oculta no vulnera la intimidad de estos en ciertas circunstancias.

En este sentido, en su Sentencia de 17 de octubre de 2019²⁸, Caso López Ribalda contra España, el Tribunal hace referencia a un primer pronunciamiento en el que, en el contexto de la instalación de cámaras de seguridad encubiertas enfocadas hacia las cajas

²⁷ Sentencia de la Audiencia Provincial de Pontevedra (Sección 5ª), nº 25/2019 de 9 de enero de 2019

²⁸ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sección 3ª), nº 1874/13 y 8567/13, de 17 de octubre de 2019

registradoras de una cadena de supermercados, se entendió que grabar a todo el personal que trabajaba en aquellas zonas, sin consentimiento, sin límite de tiempo y durante todas las horas de trabajo, amparándose la empresa en meras sospechas de irregularidades entre el inventario de productos y lo facturado en caja no era motivo suficiente para justificar las citadas cámaras, entendiéndose pues vulnerado el derecho a la vida privada y familiar del art.8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos²⁹. Apelaba el Tribunal al derecho que asiste a los trabajadores de ser informados previamente de modo expreso, preciso e inequívoco de la existencia de un fichero de tratamiento de datos de carácter personal.

Sin embargo, posteriormente, el propio Tribunal cambia de criterio entendiendo que no vulnera el citado art.8 la instalación de cámaras ocultas si existen sólidas y fundadas sospechas de malos comportamientos de los empleados. En este sentido, entiende el TEDH que se debe de realizar una ponderación entre el derecho de los trabajadores a la protección de sus datos y el interés del empresario en proteger su patrimonio, entendiendo que en el caso examinado la falta de información previa esta justificada por razonables sospechas de que se estaban cometiendo irregularidades.

Estos cambios jurisprudenciales sin duda generan cierta inseguridad jurídica que, así mismo, afecta al ámbito de la relación laboral especial que nos ocupa. Ello en la medida en que estos pronunciamientos supranacionales se contraponen a nuestro ordenamiento y jurisprudencia que exigen la información previa.

2. LA OBLIGACIÓN DE BUENA FE

²⁹ Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente.

Especial relevancia toma la obligación de actuar con buena fe que se recoge en el art.5.a) ET en el ámbito de la relación laboral especial del servicio, donde la prestación laboral se desarrolla en el núcleo más íntimo de la vida de cualquier persona, como es el hogar familiar. Esta circunstancia es la que establece la necesidad de que entre las partes exista un vínculo personal de confianza más estrecho que en el resto de las relaciones laborales.

La buena fe en el ámbito de las relaciones laborales se configura como un pacto tácito en el que las partes se comprometen a no hacer nada que pueda dañar o perjudicar los derechos de la otra parte a recibir el fruto del contrato³⁰. La confianza entre las partes es requisito que necesariamente debe estar presente para poder hablar de esta buena fe.

De entre los trabajos que exigen un especial nivel de confianza se encuentra la relación laboral especial del servicio doméstico donde el respeto a la intimidad del empleador, de su familia y el cuidado de los bienes materiales afectados en la relación fundamentan la necesidad de establecer la nombrada relación de confianza entre el empleado y el titular del hogar familiar, sin la cual esta relación laboral sería inviable³¹.

Por toda esta vital importancia que la buena fe y la confianza tienen en el marco que nos ocupa, puede afirmarse que la pérdida de la confianza del empleador en esta clase de trabajos provocará, casi de forma automática, el despido del trabajador.

3. DERECHOS DE CARÁCTER ASISTENCIAL

³⁰ CONDE MARÍN, E. «Deberes contractuales de buena fe en la relación de trabajo», en *Laleydigital*, nº24, 2010, p.2.

³¹ CONDE MARÍN, E., *Deberes contractuales de buena fe...*, cit., p.24.

El RD 1620/2011 contiene dos previsiones de carácter asistencial procedentes de la norma anterior, mediante las que se pretenden justificar las obligaciones morales del empleador respecto de los empleados internos³².

Una primera previsión se encuentra en el art.10 apdo.3 que recoge el derecho que asiste al empleado doméstico interno a permanecer dentro del domicilio en el caso de que tenga lugar la suspensión del contrato por incapacidad temporal, debido a enfermedad o accidente durante un periodo mínimo de 30 días, salvo que proceda su hospitalización. La finalidad de este precepto respecto de los trabajadores es evitar que el trabajador quede en situación de desamparo, asegurándole su derecho a residir en el domicilio y a recibir cuidados³³. A pesar de lo positivo de este precepto, puede criticarse la ausencia de sanción por su incumplimiento, lo que vuelve a poner de manifiesto que se trate de una obligación meramente moral.

La segunda previsión se encuentra en el art.11 apdo.5 que dispone en lo referido al desistimiento y despido, que dichas decisiones no podrán llevarse a cabo entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que se trate de la extinción del contrato por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza. Esta especificación busca evitar el desamparo del empleado interno que ante la ruptura repentina del contrato no tuviera otro lugar al que acudir, evitando su desalojo del domicilio familiar a horas intempestivas³⁴. Tampoco se prevé para este precepto ningún tipo de consecuencia directa ante su incumplimiento.

V. RETRIBUCIÓN

³² MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar...*, cit., p.59.

³³ MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar...*, cit., p.60.

³⁴ MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar...*, cit., p.60.

Según lo dispuesto por el art.8 RD 1620/2011, se recoge la aplicabilidad del salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Gobierno a esta relación laboral especial, siendo este susceptible de mejora conforme a pacto individual o convenio colectivo.

Pero aún una mayor dignificación y protección es dada a este colectivo por el apdo.2 de este artículo que, además de recoger la necesidad de abono del salario vía moneda de curso legal, talón u otra modalidad de pago similar, recoge un límite a las prestaciones en especie de un 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, no pudiendo dar tampoco lugar a la minoración de la cuantía del salario mínimo interprofesional.

Esta última garantía de la percepción del salario mínimo en forma de dinero es reflejo de la exigencia que, cada año, los distintos Reales Decretos acerca del salario mínimo recogen y que, para el año 2020, así mismo lo hace en su art.1 el Real Decreto 231/2020³⁵.

En comparación con la regulación de 1985 se observan claros avances: se pasa de un porcentaje máximo de percepciones en especie del 45 por 100 al 30 por 100, equiparando esta relación al régimen común, y se incorpora la garantía de la percepción de la totalidad del salario mínimo interprofesional que anteriormente no existía³⁶.

VI. TIEMPO DE TRABAJO

1. JORNADA DE TRABAJO

En materia de jornada, la regulación que el art.9.1 del RD 1620/2011 se equipara a la regulación común fijando una jornada máxima semanal de cuarenta horas semanales,

³⁵ Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.

³⁶ MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar...*, cit., p.44

pero añadiendo la posibilidad de acordar tiempos añadidos de presencia a disposición del empleador. Estas horas a disposición de empleador no podrán sobrepasar las veinte horas semanales de promedio en el periodo de un mes y serán siempre retribuidas en cuantía no inferior a las horas ordinarias o compensadas con descansos sin tener que observar el citado límite, tal y como recoge el apdo.2 del artículo.

No obstante, no se observa en la normativa ninguna mención expresa a la jornada máxima diaria permitida, pareciendo el legislador querer con ello dotar de una mayor flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo. A pesar de esto, se hace una referencia general en el apdo.2 al respeto de la jornada máxima de trabajo y de los periodos mínimos de descanso.

La única forma en que cabe entender la inexistencia de jornada máxima diaria regulada y la posibilidad de acordar tiempo de disposición al empleador conjugadamente con el respeto a la jornada máxima de trabajo es hablando de que esos tiempos de disposición no implican ningún tipo de trabajo efectivo³⁷.

En materia de horas extraordinarias, el art.9 apdo. 3 deriva a la regulación general del artículo 35 ET con la salvedad de que se exceptúa la obligación de registrar dichos tiempos de trabajo, sin tampoco establecer ningún mecanismo sustitutivo que permita al empleado probar la realización de estas, lo que resulta ciertamente criticable.

2. DESCANSOS

La prolongación de la actividad diaria del empleado en esta relación laboral, en defecto de previsión acerca de la jornada máxima diaria, queda limitada por el art.9 apdo.4 del RD 1620/2011 al debido respeto de las doce horas entre jornadas que establece el ET, reducible a diez en caso de los empleados internos, compensando la diferencia de dos horas en periodos de hasta cuatro semanas.

³⁷ MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar...*, cit., p.47

Este trabajador interno, además, tendrá derecho a disponer de al menos dos horas diarias para realizar las comidas principales, sin que dicho tiempo se compute como de trabajo, lo que implica que ni se retribuyan ni que computen a efectos de la jornada máxima.

Estos descansos, para el caso de empleados externos, seguirán la regulación general de quince minutos de duración para jornadas superiores a seis horas. Este periodo, desde mi punto de vista, puede resultar escaso en la medida en que la condición de trabajador externo no excluye la necesidad de realizar alguna de las comidas dentro del hogar familiar en el que presta sus servicios.

De otro lado, según dispone el art.9 apdo.5, los empleados domésticos tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que se extenderán, por lo general, entre la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo en su totalidad.

Así mismo, el apdo.6 por su parte dispone el derecho que asiste al empleado de hogar a disfrutar de las fiestas y permisos previsto en la regulación general (art.37 ET).

VII. COMPROBACIÓN DE INFRACCIONES: PROBLEMÁTICA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y EL SERVICIO DOMÉSTICO

El RD 1620/2011 recoge en su art.12 en materia de vigilancia y control de cumplimiento de las obligaciones laborales del empleador la intervención de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo juega un papel esencial en la protección de los derechos de los trabajadores como organismo técnico y especializado garante y supervisor del cumplimiento de la normativa laboral en las empresas y centros de trabajo, en especial en lo que se refiere a los colectivos más débiles y vulnerables.

El trabajo doméstico es uno de los constantes retos a los que la Inspección de Trabajo tiene que hacer frente, planteando esta relación laboral diversos obstáculos ciertamente

difíciles de salvar a la hora de proteger los derechos de los trabajadores del hogar, colectivo especialmente vulnerable dentro del mercado laboral.

En efecto, a pesar de la relevancia que este sector tiene, no solo en cuanto a número de trabajadores, sino también en cuanto a la contribución que supone al funcionamiento de la economía y de la vida de las familias, adolece de precariedad y de escasa retribución, circunstancias a las que se suma la desprotección que digo.

A pesar de que el RD 1620/2011 recoge este mandato de actuación de la Inspección, las limitaciones de la facultad de entrada al centro de trabajo (el domicilio) y las dificultades que conlleva la fiscalización de estas actividades han traído consigo que se haya priorizado el control de otro tipo de actividades empresariales que requieren de intervenciones más sencillas, y ello, no como causa del desinterés de los miembros de este Cuerpo en el asunto, sino por los nombrados obstáculos que voy a proceder a explicar.

Según el Informe Anual de la Inspección de Trabajo del año 2018³⁸, tan solo se llevaron a cabo 3.135 actuaciones en las cuales se detectaron 193 infracciones en el ámbito de los servicios domésticos. En comparativa con otros sectores (por ejemplo, en el sector de agricultura y ganadería se registraron 23.519 actuaciones o en el sector de la hostelería 128.059), se puede apreciar como el número de intervenciones resulta realmente bajo a pesar de la abundancia de este tipo de relaciones laborales especiales.

Entre los principales obstáculos que se encuentra la Inspección de Trabajo a la hora intervenir en la relación laboral del servicio doméstico se deben destacar: el hecho de que la prestación se lleve a cabo dentro del hogar familiar, la ausencia de la figura de empresario como tal y las tareas domésticas como objeto de la relación

En cuanto a la cuestión del hogar familiar, no cabe duda de que este es un entorno bien distinto al del ámbito empresarial y que condiciona absolutamente la intervención de la Inspección. Que todos los sucesos tengan lugar en estancias privadas, quedando

³⁸ «Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018», Ministerio de Trabajo y Economía Social

ocultos a los ojos del mundo, facilita el incumplimiento de las normativas en el lugar más privado de la vida de las personas como es su domicilio. Pero también dificulta la intervención de la Inspección su propia norma³⁹ que en su art.13.1 establece que, si el centro sometido a inspección coincide con el domicilio de una persona física, se requiere consentimiento expreso de esta última para acceder o, en su defecto, autorización judicial. Ello con el objetivo de respetar los derechos fundamentales del art.18 CE a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad personal y familiar.

Así, la propia Ley 23/2015 ordenadora de la Inspección de Trabajo dificulta la referencia que el artículo 12 del RD 1620/2011 realiza, entrando en conflicto los derechos anteriormente nombrados con el derecho a unas condiciones dignas de trabajo. Dicho conflicto todavía no ha sido resuelto lo que conlleva tal y como dice Olga Lenzi «un trato diferenciado y discriminatorio en comparación con el resto de los trabajadores»⁴⁰.

En lo relativo a la dificultad que entraña la presencia en estas relaciones de un empleador no empresario, se habla del riesgo que implica que un sector tan vulnerable como son los empleados domésticos estén “sometidos” a la superioridad de una persona, probablemente, carente de conocimientos específicos ni formación alguna en materia de obligaciones derivadas de la relación laboral, implicando ello una eventual exigencia de especialización y tecnificación de estos empleadores que se podría traducir en un coste económico y personal importante. Todas estas circunstancias contribuyen a deteriorar la capacidad sancionadora de la Inspección.

En último lugar, debe hablarse de las complicaciones derivadas de la identificación del objeto de la prestación con las tareas domésticas, las cuales, a su vez, no son configuradas como una actividad económica propiamente dicha, sino que se encuentran situadas en un plano infraeconómico, fuera del mercado. Si a esto último se suma el

³⁹ Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

⁴⁰ LENZI, O. «Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España», en *Revista Boliviana de Derecho*, nº 26, 2018, p.390

hecho de que el trabajo doméstico es infravalorado desde la perspectiva social y que es un sector que no requiere de conocimientos específicos para el desempeño de sus labores, se consigue llevar a cabo una suerte de desprofesionalización del trabajo doméstico⁴¹ y la consagración de una tendencia a la formalización de este tipo de relaciones laborales de forma irregular en la economía sumergida lo que dificulta, aún más si cabe, la intervención de la Inspección de Trabajo en esta clase de entornos.

Queda claro con todo lo dicho el verdadero reto que supone para la actividad inspectora esta relación especial. Para paliar estas dificultades se puede aludir a la necesidad de configurar un sistema eficaz de inspección cuyos miembros cuenten con la autoridad suficiente como para acceder libremente y sin previo aviso a los domicilios

Junto a ello puede hablarse también de lo positivo que resultaría para proteger los derechos de los trabajadores domésticos proceder a adoptar medidas para estimular a ambas partes de la relación laboral a cumplir los derechos y obligaciones laborales. Para ello, resultaría esencial proveer de formación específica, en especial para los empleadores, realizar campañas de sensibilización entre el conjunto de la población, así como garantizar desde el Estado un sistema de trabajo doméstico con trámites más sencillos y con menores costes que instara a las partes a dejar atrás la contratación irregular, adoptando medidas, por ejemplo, de índole fiscal.

Y es que se pueden utilizar como guía las actuaciones llevadas a cabo por otros países en esta misma dirección y que podrían incorporarse al ámbito español.

Por ejemplo, en lo que respecta a crear una mayor concienciación y mejorar la formación en esta materia, Guatemala ha implementado un formulario online de autoevaluación donde los propios empleadores pueden comprobar por sí mismos si

⁴¹ LENZI, O. «Los retos de la inspección de trabajo ...», cit, p.395

cumplen o no con la legislación laboral⁴², medida que podría ser extendida en un futuro a los empleados para fomentar el conocimiento de los derechos que les asisten.

En lo que se refiere a experiencias exitosas en el fomento de la contratación formal, puede hacerse referencia al caso francés donde se creó en el año 2016 el *chèque emploi service universal*, una estrategia que pretende facilitar la contratación de servicios domésticos mediante incentivos fiscales y sociales, con el correspondiente descenso de gastos que la contratación mediante esta vía conlleva para el empleador⁴³

VIII. LA NECESIDAD DE DIGNIFICACIÓN DE LA PROFESIÓN.

La labor económico-social que los trabajadores del servicio doméstico desempeñan es realmente imprescindible, en especial, en una sociedad como la actual. No se habla del simple valor innegable que las tareas desempeñadas por estos trabajadores ostentan cuando en sus manos se deja el cuidado de los más vulnerables o del hogar, sino de la relevancia que implica en el mercado laboral como cauce que incrementa el acceso a este de todos aquellos que, por sus cargas familiares, de otra manera, se verían expulsados del mismo.

A pesar de ello, resulta realmente paradójico que una función tan relevante como la desarrollada por estos tipos de trabajadores no disfrute de su correlativo reconocimiento en la sociedad. De hecho, las labores domésticas son habitualmente invisibilizadas, desprestigiadas e infravaloradas. A estos factores se suman la escasa proyección exterior que este trabajo tiene y la débil protección de la que goza, que junto a la realidad de que esta clase de empleos suelen ser ocupados por personas vulnerables y que en muchas ocasiones sus ingresos se encuentran por debajo del salario mínimo interprofesional en

⁴² Organización Internacional del Trabajo, «Inspección laboral en Servicio Doméstico: Retos y recomendaciones», 2014, p.10

⁴³ LENZI, O. «Los retos de la inspección de trabajo ...», cit, p.397

relación con las horas trabajadas, así como la muy frecuente circunstancia de no dar de alta a estos trabajadores en la Seguridad Social, hacen de este sector uno de los ámbitos a los que necesariamente el legislador debe prestar especial atención e interés.

No se debe olvidar una circunstancia añadida a la mayoría de estas relaciones laborales como es el aislamiento. Se habla de que la labor doméstica es un trabajo desempeñado dentro del hogar y, habitualmente por una única persona, situación, la cual, contribuye a crear el explicado clima de vulnerabilidad y debilidad por implicar ello una limitación al espíritu reivindicativo y a los ánimos de estos trabajadores de unirse y sindicarse, comportando ello, en ocasiones, una renuncia a unas condiciones dignas de trabajo.

Sin embargo, la conciencia acerca de la necesidad de incrementar la protección respecto de estos tipos de trabajadores y dotarlos de una mayor dignidad va haciendo mella tanto en el legislador español como más allá de nuestras fronteras, configurándose este problema como un reto a escala mundial.

En efecto, la exposición de motivos del RD 1620/2011 deja entrever esta preocupación del Derecho Social cuando apela, partiendo de la conveniencia de mantener la relación laboral de carácter especial, por dignificar las condiciones de trabajo de las personas que realizan este tipo de prestaciones mediante diversas vías, tales como el establecimiento de mayores y mejores derechos aplicando, en la medida de lo posible, el ET o la introducción de mecanismos de estabilidad en el empleo y de reforzamiento de la transparencia. Así mismo, supo aportar su grano de arena en cuanto a este movimiento de apreciación del trabajo en el hogar la Ley 27/2011 en el ámbito de la Seguridad Social.

También se ha hecho eco de estas ideas en el ámbito internacional la OIT. A tal efecto, esta organización emitió por vez primera un marco regulador del trabajador doméstico mediante la adopción del Convenio nº189 sobre las mujeres trabajadoras y los trabajadores domésticos del año 2011⁴⁴ y su Recomendación nº201⁴⁵ que actúa

44 Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (nº 189)

complementariamente al primero, propugnando toda una serie de directrices prácticas sobre posibles medidas legales para hacer efectivos los derechos y principio enunciados en el Convenio.

El Convenio nº189 busca regular un marco normativo de protección específica para las trabajadoras y trabajadores domésticos de todo el mundo, paliando las desigualdades existentes entre trabajadores de distintos países y estableciendo derechos, principios básicos, exigiendo a los Estados firmantes la adopción de una serie de medidas con el fin de lograr hacer del trabajo de los empleados domésticos un trabajo decente, etc.

La implementación de lo recogido en este Convenio se deja en manos de los propios Estados quienes, mediante la ampliación y adaptación de sus legislaciones o con el desarrollo de nuevas iniciativas específicas, harán valer dentro de su territorio lo dispuesto por la OIT. En el caso español, esta ratificación del Convenio hoy en día todavía no se ha producido y ello a pesar de que el RD 1620/2011 y el Convenio nº189 de la OIT se desarrollaron de forma paralela en el tiempo.

Que nueve años después de su promulgación sigamos sin proceder a la ratificación de este Convenio resulta extraño y ampliamente criticado por la doctrina. Las razones a las que se apuntan para su justificación son diversas. Hay quienes argumentan que todo se debe a la todavía presencia en nuestras mentes y modos de vida del sesgo franquista que durante cuarenta años de dictadura concentró en el servicio doméstico la marginación y la discriminación de las mujeres. Otros hablan de la etnización de este sector, altamente feminizado y ocupado por inmigrantes, que conlleva la infravaloración de todas las cuestiones que atañen al mismo⁴⁶.

Pero la OIT no es la única organización que a nivel internacional ha reparado en la fragilidad de la situación en la que estos trabajadores se encuentran. A modo de

45 Recomendación sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (nº 201)

⁴⁶ GRAU PINEDA, C. «De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación de Convenio 189 OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos», en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol.9, nº2, 2019, p.72.

ejemplo, el Consejo de Europa, a través de su Convenio Europeo de Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales⁴⁷ y la Carta Social Europea⁴⁸, ha desempeñado también una actividad de defensa destacable.⁴⁹

IX. LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Parte de la misión de dignificación y mejora de las condiciones laborales y de protección social del servicio doméstico se encuentra supeditada a la transformación del estatus de esta relación laboral en la de un verdadero trabajo profesional.

La relación tan estrecha y la convivencia directa entre empleador y empleado, un ambiente tan privado como el hogar familiar y el desempeño de tareas ligadas a la vida del empleador, que tradicionalmente eran aprendidas en el día a día por los conocimientos transmitidos generación tras generación, hacen que este trabajo sea concebido como algo cercano a las relaciones privadas y personales, algo alejado del ámbito profesional.

La clave a la que se apunta⁵⁰ para tratar de superar esta situación es la de apostar por una formación profesional que modifique, moldee y enriquezca la labor de estos

⁴⁷ Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente.

⁴⁸ Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961.

⁴⁹ SALCEDO BELTRÁN, M^aC., «El trabajo doméstico en España...», cit., p.5

⁵⁰ Precisamente, como hace M^a José Lopera Castillejo «Se trata de brindar al trabajador doméstico una formación integral, detectándose la necesidad de arbitrar los cauces jurídicos adecuados que permitan validar y reconocer la experiencia profesional, a fin de poder acreditar las competencias precisas, mediante el correspondiente certificado de profesionalidad. De manera que se promueva una titulación acorde a los servicios prestados que contemple, cuanto menos, unos niveles de capacitación básicos, incluyéndose enseñanzas propias de una formación profesional inicial» LOPERA

trabajadores. Esta formación se debe insertar dentro de un sistema de cualificación profesional dirigido a evaluar y reconocer las competencias adquiridas por cada trabajador mediante diversas vías como la experiencia, la formación o una combinación de ambas. Se pone de manifiesto en este sector un concepto de competencia que no se encuentra limitado exclusivamente a los conocimientos técnicos adquiridos dentro del sistema educativo, sino a todas aquellas experiencias, comportamientos, destrezas y conocimientos prácticos, muy valiosos dentro del mercado y reflejo de la preparación del individuo para el puesto de trabajo, pero que hoy en día no gozan de reconocimiento por ser adquiridos de forma oculta dentro del ámbito doméstico.

Con todo ello, se lograría una mejor redirección de estos trabajadores hacia las demandas del tejido productivo y el fomento de la revalorización de los conocimientos de aquellos que, a pesar de estar altamente cualificados, carecen de titulación académica alguna⁵¹.

Estas cualificaciones profesionales permitirán efectuar un impulso en el reconocimiento de la labor de estos trabajadores, tanto a ojos de la sociedad, como a ojos del mercado laboral. Además, conseguirán estimular el constante aprendizaje y se aportará una definición clara en el mercado sobre lo que esta actividad laboral implica.

El éxito de este sistema de cualificación estará guiado por una oferta permanente de conocimientos y cualificaciones que motive al trabajador a formarse, concienciándole de la importancia de su formación, no solo para su propio beneficio, sino para la del colectivo en su conjunto.

Pero también se hará necesario, junto a ello, trabajar por garantizar el acceso a esta cualificación, en especial, a los colectivos más vulnerables. De esta forma, la implementación de un sistema de reconocimiento de competencias deberá de atender a

CASTILLEJO, M^aJ: Prólogo al libro APARICIO RUIZ, M^aG. *La profesionalización de los empleados al servicio del hogar familiar*, Eolas, 2014, pp. 17 y 19.

⁵¹ SANZ SÁEZ, C. «Profesionalización efectiva del servicio doméstico. Un trabajo pendiente.», en *Lex Social*, Revista jurídica de los Derechos Sociales, vol.9, n^o2, 2019, pp. 319 y 321.

la realidad de la creciente población inmigrante que predominantemente ocupa estos puestos, adaptando la formación a sus distintas circunstancias. También, de especial atención en este objetivo de profesionalización deberán disfrutar los trabajadores que se encuentran en situación de mayor riesgo de exclusión social y laboral, quienes experimentarán más dificultades para adaptarse a las constantes exigencias del mercado laboral, lo que dificultará su continuidad dentro de este y el mantenimiento de su puesto de trabajo.⁵²

X. EL SERVICIO DOMÉSTICO ANTE LA CRISIS DEL COVID-19.

El acentuamiento de las vulnerabilidades que de por sí este colectivo soporta están ligadas y dependen en gran medida de las circunstancias externas. Y es que, un sector tradicionalmente castigado como es el de los empleados domésticos que, a pesar de que no se haya abordado en el presente trabajo, ni tan siquiera tiene derecho a prestaciones económicas por desempleo, es más vulnerable por su desprotección a situaciones excepcionales como la crisis sanitaria con motivo del Covid-19 que hemos vivido.

A pesar de ello, desde el Gobierno se configuró el pasado 1 de abril un subsidio extraordinario mensual para empleados de hogar que hubieran dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, o bien hubieran visto extinguidos sus contratos de trabajo con motivo de la crisis de sanitaria. El subsidio fue configurado por el RDL 11/2020⁵³ como la percepción de una cuantía en función de la retribución percibida con anterioridad y de la reducción de actividad que el trabajador sufría. Para acceder a dicho subsidio se exigía la acreditación del hecho causante de esta disminución total o parcial de la prestación laboral mediante declaración responsable

⁵² SANZ SÁEZ, C. «Profesionalización efectiva del servicio doméstico...», cit. p. 304.

⁵³ Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

firmada por empleador y, para el caso de extinción del contrato de trabajo o desistimiento del empleador, acreditación de este suceso mediante la correspondiente carta de despido o comunicación de desistimiento.

No obstante, no debe perderse de vista un aspecto crítico en cuanto a que, tal y como expone el art.30 del RDL 11/2020 que regula este subsidio, únicamente tienen acceso al mismo los empleados de hogar que con antelación al 14 de marzo de 2020, día en el que se decretó el estado de alarma, estuvieran dados de alta en la Seguridad Social. Esta medida ignora pues el grueso de trabajadores de este sector que trabajan en situación irregular.

XI. CONCLUSIONES

El conocimiento de la relación laboral especial del servicio doméstico que el presente trabajo me ha permitido realizar me ha resultado verdaderamente provechoso a la hora de aproximarme hacia una cuestión que, tal y como mencionaba en la introducción, se encuentra tan vinculada a mi vida personal.

Las siguientes conclusiones vienen a tratar de ofrecer una visión general de todos aquellos aspectos de la relación que he podido conocer, así como una mención de ciertos apuntes críticos que he podido ir desarrollando y que me permiten afirmar la todavía no resuelta precariedad de la que este sector adolece.

Primera.

El estudio del objeto, ámbito de aplicación y exclusiones de esta relación laboral muestran su configuración sobre una cambiante base que requiere de una constante adaptación a las nuevas necesidades que en la práctica puedan aparecer y al desarrollo de nuevas concepciones en torno a las ideas de familia, hogar y tareas domésticas.

Segunda

En materia contractual, pese a que la asimilación a la normativa general es cada vez mayor (salvando ciertas exclusiones y especialidades lógicas), todavía siguen vigentes ciertos aspectos que hacen peligrar el verdadero sistema de garantías del que deben disfrutar estos trabajadores. Clara muestra de ello es la modalidad extintiva del desistimiento acausal, cuya existencia es comprensible dada la especial relación de confianza que exige esta prestación, pero criticable en cuanto a la reducida indemnización que ofrece al trabajador en comparación con la que traen consigo otras formas extintivas acausales.

Tercera

En tercer lugar, resulta destacable como en materia de derechos y deberes de los empleados de hogar, el RD 1620/2011 añade a la enumeración general del ET ciertos derechos de carácter asistencial específicos para este ámbito.

Además, también resulta de interés el desarrollo que algunas de estas previsiones adoptan en esta relación laboral especial. Es el caso de la cuestión de la videovigilancia y el derecho a la intimidad de los empleados, así como el de la exigencia de la presencia de buena fe que se materializa con mayor intensidad en este sector.

No obstante, pese a lo anterior, una importante carencia que observo y apunto es la ausencia de desarrollo de las previsiones en materia preventiva.

Cuarta.

Sin duda, una de las cuestiones que más me ha interesado tratar en este trabajo ha sido la importante limitación a la que la Inspección de Trabajo debe de hacer frente en el control de esta relación laboral. Así, a diario, los funcionarios de este cuerpo se encuentran en una paradójica situación donde el RD 1620/2011 les permite entrar a conocer y controlar esta relación laboral especial, al mismo tiempo que la configuración constitucional de la inviolabilidad del domicilio y la ausencia de la figura de un empleador empresario restringe la efectiva realización de esta tarea.

En este sentido, aprecio una urgente e ineludible necesidad de tratar de dar solución a esta situación para lograr una intervención más efectiva de la Inspección de Trabajo en este ámbito.

Con la misma celeridad entiendo que debe procederse a la creación de un sistema de cualificación profesional de los empleados de hogar que revalorice y dignifique las tareas por ellos desempeñadas, así como a la ratificación del Convenio nº189 OIT del que, inexplicablemente, España todavía no se ha hecho partícipe.

Quinta

Desde un primer momento, se ha tratado de mostrar las especialidades que esta relación laboral especial comporta por toda una multitud de circunstancias que podrían englobarse dentro de una sola: el hecho de que la prestación del servicio se desempeñe dentro del círculo familiar. En respuesta a ello, también ha formado parte de la tónica general del trabajo la puesta de manifiesto de todas aquellas actuaciones legislativas llevadas a cabo con el fin último de aproximar, lo máximo posible, la relación del servicio doméstico a la regulación de las relaciones laborales comunes.

En especial, puede apreciarse este espíritu de igualación a las condiciones de las relaciones laborales comunes la configuración de un subsidio extraordinario para los trabajadores domésticos con ocasión de la crisis sanitaria del Covid-19. Este subsidio, desde luego, entiendo que debería mantenerse en el tiempo, lo que permitiría dar solución a una de las cuestiones más criticables de esta relación: la no percepción de prestación por desempleo por estos trabajadores.

Desde mi punto de vista, esta labor de equiparación de la relación laboral especial a la común resulta esencial para salvaguardar unos mínimos derechos y garantías de un colectivo tradicionalmente castigado y relegado a un segundo plano en las relaciones laborales. Tan vital me parece esta aspiración que, incluso, podría llegar a apostar por, no solo avanzar en una creciente asimilación en el sentido que ya viene ocurriendo, sino por incluir esta relación laboral especial dentro de las relaciones laborales comunes. Ciertamente es que las circunstancias de este trabajo lo hacen merecedor de previsiones especiales en ciertos sentidos, pero, así mismo, entiendo que podría

excluirse, en lo más estrictamente necesario, la aplicación de concretos artículos del ET, permitiendo en lo demás la aplicación de una norma que resulta, generalmente, más garantista.

Sexta

La elaboración de este Trabajo de Fin de Grado me ha supuesto una buena oportunidad para conocer un asunto que, personalmente, me resultaba interesante. También he podido poner a prueba mis técnicas de redacción, aprender a hacer uso de las distintas fuentes de información y bases de datos jurídicas, así como desarrollar mi pensamiento crítico, que me permitirá, a partir de ahora, preguntarme acerca de la verdadera adecuación o corrección de lo que me viene dado.

Me gustaría finalizar este trabajo con una frase del filósofo, ensayista e historiador escocés Thomas Carlyle que realmente entiendo que debe inspirar la reflexión acerca de la reconsideración y el devenir legal y social de esta relación laboral. Esta dice: «El trabajo que un hombre desconocido ha hecho es como un arroyo de agua que corre oculto en el subsuelo secretamente haciendo verde la tierra»⁵⁴. En efecto, el trabajo doméstico, por invisible que sea, resulta esencial y básico para el funcionamiento del mercado laboral y de la sociedad. En manos del Derecho se encuentra atender o desatender las condiciones en que sus trabajadores realizan tan importante labor.

XII. BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS ELECTRÓNICOS DE CONTENIDO JURÍDICO

APARICIO RUIZ, M^aG. *La profesionalización de los empleados al servicio del hogar familiar*, Eolas, 2014.

⁵⁴ CARLYLE, T. «Boswell's Life of Johnson », en *Fraser's Magazine*, nº5, 1932, p.406.

BENAVENTE TORRES, M^aI., «Un aspecto jurídico especialmente problemático: la extinción de la relación laboral», en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, n^o2, vol.9, 2019.

CARLYLE, T. «Boswell's Life of Johnson », en *Fraser's Magazine*, n^o5, 1932

CONDE MARÍN, E. «Deberes contractuales de buena fe en la relación de trabajo», en *Laleydigital*, n^o24, 2010.

GRAU PINEDA, C. «De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación de Convenio 189 OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos», en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol.9, n^o2, 2019.

HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, M., «Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico», en *Cuadernos de política social*, n^o41, 1959.

LENZI, O. «El control de la prestación laboral a través de fórmulas de videovigilancia: el concreto supuesto del trabajo doméstico», en *Temas Laborales*, n^o146, 2019.

LENZI, O. «Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España», en *Revista Boliviana de Derecho*, n^o.26, 2018.

LOPERA CASTILLEJO, M^aJ. Prólogo al libro APARICIO RUIZ, M^aG. *La profesionalización de los empleados al servicio del hogar familiar*, Eolas, 2014.

MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Reus, Madrid, 2013.

Organización Internacional del Trabajo, «Inspección laboral en Servicio Doméstico: Retos y recomendaciones», 2014.

ROMERAL HERNÁNDEZ, J., «El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de h hogar», en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n.º 7/2013, 2013.

SALCEDO BELTRÁN, M^aC., «El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la «esclavitud moderna»», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n^o55, 2020.

SANZ SÁEZ, C. «Profesionalización efectiva del servicio doméstico. Un trabajo pendiente.», en *Lex Social, Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol.9, n^o2, 2019.

XIII. REFERENCIAS NORMATIVAS

Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961.

Constitución Española de 1978

Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente.

Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm.189)

Instrumento de ratificación del Acuerdo Europeo sobre la Colocación «Au Pair», echo en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1969

Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente.

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm.201)