

EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Cristina Ayala del Pino

*Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Profesora Contratada Doctora. Universidad Rey Juan Carlos*

Este trabajo ha sido finalista en el **Premio Estudios Financieros 2016** en la modalidad de **Trabajo y Seguridad Social**.

El jurado ha estado compuesto por: don FRANCISCO CONDE VIÑUELAS, don FRANCISCO FERNÁNDEZ DÍEZ, don ÁLVARO NÚÑEZ GUTIÉRREZ, don LUIS PÉREZ CAPITÁN, don JOSÉ PRIETO y don EDUARDO ROJO TORRECILLA.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

EXTRACTO

La relación laboral especial del servicio del hogar familiar ha sido objeto de atención por parte del legislador español en los últimos tiempos, tratando de adoptar diversas medidas que han tenido como finalidad, por una parte, actualizar la normativa reguladora y, por otra, intentar hacer frente al problema característico del sector doméstico consistente en desarrollarse, en gran medida, al margen del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social, lo cual está siendo difícil de erradicar. El objetivo de este trabajo es el de analizar el ámbito de aplicación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar conforme al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que lo regula, y su precedente, examinando la situación actual, los criterios doctrinales y los pronunciamientos judiciales, teniendo en cuenta en todo momento que se trata de un sector muy feminizado y que un gran número de trabajadores son extranjeros.

Palabras claves: servicio doméstico, empleados del hogar, hogar familiar, relación laboral especial y trabajo doméstico.

Fecha de entrada: 03-05-2016 / Fecha de aceptación: 12-07-2016 / Fecha de revisión: 13-11-2016

THE SCOPE OF APPLICATION OF THE RELATIONSHIP IN DOMESTIC SERVICE

Cristina Ayala del Pino

ABSTRACT

The employment relationship in domestic service has been object of regulation by our Spanish lawmakers in the last times. This legal regulation has as purpose, first, to update the rules governing it and, secondly, can give solutions to the problems in social security legislation, that it is being very difficult to eradicate. The object of this project is to analyse the scope employment relationship in domestic service regulated in Royal Decree 1620/2011, of 14 November, which regulates it, and the last one, examining the present situation, the criteria of authors and judicial rulings, taking notice of this is a very feminited sector and many of domestic workers are foreigners.

Keywords: domestic service, domestic workers, domestic servants, family home and the work in the house and family.

Sumario

1. Introducción
2. Ámbito de aplicación
 - 2.1. Hogar familiar
 - 2.2. Empleado del hogar familiar
 - 2.2.1. Relaciones excluidas
 - 2.3. Titular del hogar familiar o empleador
 - A) Familia convencional
 - B) Grupos pluripersonales
 - C) Pluralidad de sujetos como titulares de un domicilio o lugar de residencia
 - D) Supuestos de dualidad empresarial
 - 2.4. Objeto de la relación laboral
 - 2.4.1. Tareas domésticas en sentido estricto
 - 2.4.2. Tareas domésticas en sentido amplio
 - A) Trabajos de guardería, vigilancia y jardinería
 - B) Conducción de vehículos o chófer
3. Conclusiones

Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 2.1 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. El régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció en el [Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto](#), dando así cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la [Ley 32/1984, de 2 de agosto](#), sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Por todos son bien conocidas las particularidades en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada. Principalmente, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno al común denominador de las relaciones laborales, que se desarrollan en entornos de actividad productiva presididos por los principios de economía de mercado. Sin olvidar la relevancia del vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar necesariamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo.

Ciertamente, la especialidad de esta relación laboral queda justificada en tanto en cuanto la prestación de trabajo se desarrolla en un ámbito tan definido y peculiar como es un hogar familiar, especialmente protegido en la Constitución y en el que los derechos del empleado del hogar pueden colisionar con los derechos a la intimidad e inviolabilidad del domicilio. Además, por su objeto y por la necesidad de mutua confianza entre las partes, así como por el reconocimiento de una mayor flexibilidad concedida a la autonomía individual para la determinación de las condiciones de trabajo por mutuo acuerdo, respetando en todo caso la intimidad personal y familiar. Es indiscutible que estamos ante una relación laboral de carácter fiduciario e *intuitu personae*, presupuestos que inspiran la mayoría de las especialidades previstas en la norma reglamentaria. Lo cierto es que la íntima y continua convivencia en el limitado espacio del hogar familiar hace que el trabajo tenga un componente especial y subjetivo de mayor importancia –para ambas partes– que el resultado del trabajo o que la cuantía y la retribución.

Las singularidades que se presentan en el sector doméstico justifican un tratamiento diferente respecto al previsto de la relación laboral común, lo que no significa que estén justificadas las desigualdades y la inferior protección de los trabajadores que forman parte del mismo.

Si bien esta relación laboral especial conserva sus singularidades propias que explican un tratamiento diferente respecto de la relación laboral común, es evidente que los más de veinticin-

co años transcurridos desde la promulgación de la norma reglamentaria que contiene el régimen jurídico del servicio doméstico aconsejan «una revisión en profundidad de esta normativa, para renovar y modernizar diversas instituciones jurídicas que las transformaciones sociales habidas en estos últimos tiempos y la evolución natural de las costumbres han dejado caducas»; así lo reconoce el preámbulo del [Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre](#), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en adelante, RDSHF), ya que en virtud de la disposición derogatoria única deroga el [Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto](#), si bien cabe señalar que parte de su contenido se ha mantenido en la vigente norma reglamentaria.

La modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico propuesto por la norma vigente pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, que encuentren una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se entienda que su razón de ser ya no tiene por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación entre la relación jurídica laboral especial con la relación laboral de carácter común.

Asimismo, cabe destacar que la aprobación de este real decreto va acompañada de la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social; así lo reconoce la [Ley 27/2011, de 1 de agosto](#), en su disposición adicional trigésima novena, ya que si ambas materias no fueran revisadas coetáneamente perderían en parte su sentido.

Cabe añadir que, según reconoce el preámbulo de la norma reglamentaria vigente, esta regulación «se dirige a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar», a través de las vías siguientes: 1.º El establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general prevista en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria; 2.º Introduciendo una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal; y 3.º Introduciendo mecanismos de reforzamiento de la transparencia, sobre todo en asuntos como el de prohibición de la discriminación para el acceso al empleo y en las obligaciones del empleador en materia de información al empleado del hogar respecto a las condiciones de trabajo.

En definitiva, el [Real Decreto 1620/2011](#) anuncia estas pretensiones y la necesidad de mantener esta relación laboral como una relación de carácter especial, ya que el texto comienza recordándonoslo con la referencia al artículo 2.1 b) del [ET](#), que considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. Por lo que las posibles mejoras en la regulación de su régimen jurídico y la aproximación al régimen de la relación laboral común se realizarán conforme a las adaptaciones necesarias derivadas del carácter especial de esta relación laboral.

El objetivo de este trabajo es el de analizar uno de los aspectos laborales de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar al amparo del [Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre](#), que lo regula, sin olvidar las aportaciones doctrinales y judiciales al amparo de su norma

precedente; se examinará la situación actual, los criterios doctrinales y los pronunciamientos judiciales, teniendo muy presente que se trata de un sector muy feminizado y que un gran número de trabajadores son extranjeros.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El artículo primero del [Real Decreto 1620/2011](#) en su primer apartado pone de manifiesto que el objeto de su existencia es regular la relación laboral especial de servicio del hogar familiar a la que hace referencia el artículo 2.1 b) del ET. En este sentido, al igual que el anterior [Real Decreto 1424/1985](#)¹, el párrafo segundo del artículo 1 del [RDSHF](#) define esta relación como aquella que «conciertan el titular del hogar familiar, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar»², por lo que la peculiaridad respecto a la normativa común se centra en la condición de que el trabajo se desempeñe en el ámbito del hogar familiar³.

Por otra parte, el precepto mencionado define los elementos que caracterizan a esta relación laboral especial; se procede a una compleja definición del concepto de servicio doméstico a través de los párrafos 2.º, 3.º y 4.º del artículo primero. Estos tres párrafos establecen sus elementos integrantes: el lugar de prestación, el empleado del hogar, la naturaleza de la persona que abona los salarios⁴ y su objeto.

2.1. HOGAR FAMILIAR

El concepto de «hogar familiar» resulta determinante en esta relación laboral especial⁵, máxime cuando el párrafo 4.º del artículo 1 del [RDSHF](#) establece que los servicios domésticos

¹ Véase AYALA DEL PINO, C.: *Cuestiones Laborales de la Relación Laboral Especial de Servicio del Hogar Familiar*, Murcia: Laborum, 2005, págs. 25 y ss. Sobre esta cuestión y conforme al [Real Decreto 1424/1985](#) véase la STS, Sala 3.ª, de 12 de diciembre de 1991.

² El contenido de este artículo recupera para el moderno Derecho del Trabajo el tradicional término «dependencia», el cual es sustituido en el vigente ET por la referencia a la integración en el ámbito organizativo y directivo ajeno. Además, en este mismo precepto reaparece el «enigmático» término *empleador* que utiliza el artículo 1 del ET. Véase LUJÁN ALCARAZ, J.: *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo. Contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetivo del Derecho del Trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994, pág. 537.

³ Al respecto véase la [STSJ de Navarra de 15 de junio de 2001 \(rec. núm. 190/2001\)](#).

⁴ Al respecto véase la [STSJ del País Vasco de 9 de mayo de 2000 \(rec. núm. 2583/1999\)](#).

⁵ Para C. BÉJAR SÁNCHEZ, nos encontramos «ante una empresa de servicios, atípica, ya que no produce hacia el exterior, sino que se abastece única y exclusivamente a sí misma, para la intimidad del Hogar Familiar». Véase *Trabajadoras del hogar familiar*, Madrid: Cristóbal Béjar Sánchez, 1987, pág. 23.

se prestan «para el hogar familiar», dirigidos a atender no solo a una familia convencional⁶ sino al cuidado de la «comunidad de vida» que la constituye. Es decir, tales servicios pueden ser demandados por quien habita solo o en una agrupación *parafamiliar*⁷.

Con la expresión «hogar familiar» no solo se hace referencia al lugar donde se vive, sino al equivalente a «familia» u «organización familiar». Es decir, aquel se convierte en el destinatario de los servicios que se desarrollan en su interior y en el exterior, cubriendo las necesidades propias del hogar, esto es, las estrictamente personales y domésticas de los miembros que lo integran⁸. De este modo, la norma reglamentaria opta por un criterio funcional, frente al geográfico o locativo utilizado preferentemente por la normativa laboral precedente al [Real Decreto 1424/1985](#)⁹. A este respecto la doctrina judicial ha reconocido que la realización de actividades propias del hogar familiar consistente en la realización de «tareas orientadas al cuidado y mantenimiento del lugar en el que se desarrolla la vida familiar, tanto si se trata de zonas cubiertas o del interior de la vivienda (habitaciones o departamentos del domicilio) como zonas descubiertas o exteriores anexos a la vivienda y que mantienen su carácter de hogar o lugar de desarrollo de la vida familiar (jardines, terrazas, etc.)»¹⁰.

El párrafo tercero del artículo 1 del [RDSHF](#) al referirse al «domicilio o lugar de residencia» opta por una interpretación extensiva del término¹¹, donde el primero es la residencia habitual de las personas naturales, mientras que por contraposición a este, el segundo es donde la persona se encuentra transitoria o accidentalmente.

Dicho precepto, pues, alude a las distintas variedades de «hogar familiar» que pueden darse¹². Este puede ubicarse en una vivienda o en habitaciones de diversa tipología, incluyendo a las móvi-

⁶ En este sentido, véanse RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación laboral especial del servicio del hogar familiar», en AA. VV. (E. Borrajo Dacruz, dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid: Ederasa, tomo II, vol. I, 1987, pág. 48 y, del mismo autor, «La relación especial de trabajo al servicio del hogar familiar RD 1424/1985», *Actualidad Laboral*, vol. 1, 1986, pág. 3; y SALA FRANCO, T.: «La relación laboral especial del Servicio del Hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico», *Relaciones Laborales*, tomo I, núm. 4, 1986, pág. 289.

⁷ Así, los servicios domésticos prestados en una vivienda habitada por sacerdotes son objeto de una relación laboral especial y no común «pues lo que justifica y determina la naturaleza especial de la relación laboral de los empleados del hogar no es el parentesco de los moradores, ni la naturaleza familiar de los lazos que les unen, sino las particulares exigencias que se derivan de la convivencia de los moradores en el lugar de prestación del trabajo y de la preordenación de este a la facilitación de su vida en común». Al respecto véase la STSJ de Navarra de 10 de mayo de 1991.

⁸ En este sentido, véase RAMÍREZ GRONDA, J. D.: «Régimen de los trabajadores de servicio doméstico», en M. L. De-veali (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, tomo III, 1967, Buenos Aires, págs. 651 y ss.

⁹ Cfr. las SSTs de 5 de mayo de 1954 y de 13 de febrero y 22 de septiembre de 1953.

¹⁰ En este sentido, véanse las SSTSJ de Castilla-La Mancha de 15 de noviembre de 2012 (rec. núm. 1271/2012) y de la Comunidad Valenciana de 19 de julio de 2012 (rec. núm. 1636/2012).

¹¹ Al respecto véase la STSJ de Cataluña de 28 de octubre de 1992.

¹² En este sentido, véanse RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 48 y, del mismo autor, «La relación...», *op. cit.*, pág. 4; y SALA FRANCO, T.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 289.

les (v. gr., *roulottes*, embarcaciones y otras similares)¹³, las permanentes o temporales (v. gr., residencia de vacaciones), o puede ser el único lugar de residencia o no, cuando constituye la segunda residencia¹⁴. Es más, nuestros tribunales han admitido la prestación del servicio doméstico fuera del hogar familiar¹⁵, incluso en aquellos casos en los que la persona fue contratada para trabajar atendiendo y cuidando de los hijos menores del titular del hogar familiar, con horario permanente, incluyendo el traslado al colegio, dándoles de comer, pero no realizando tal actividad doméstica en el domicilio del titular del hogar familiar, sino en el domicilio propio de la persona encargada de prestar el servicio doméstico mientras los padres de los menores permanecían en el trabajo¹⁶.

Este término también ha sido interpretado por nuestros tribunales restrictivamente. Así, «se entiende por servicio doméstico el que se presta dentro de la casa que habita con sus familiares el cabeza de familia»¹⁷. Es decir, el hogar familiar existe con independencia de que la residencia sea o no continuada, esté habitado solo en determinadas temporadas o periodos de descanso o sea la primera o sucesivas residencias si el titular posee dos o más domicilios.

Desde esas coordenadas puede abordarse el supuesto de servicios domésticos que van a ser «prestados en una finca en la que el empleador solo pasa periodos de descanso». Pues bien, «tales circunstancias no desvirtúan el carácter especial —de la relación laboral—, ya que el Real Decreto 1620/2011 no exige como requisitos para calificar como hogar familiar que la residencia en el mismo sea continuada, pudiendo, en consecuencia, tener la calificación de hogar familiar, a los efectos que nos ocupa, la casa o chalet que sea habitado solamente en temporadas o periodos de descanso»¹⁸.

En definitiva, el hogar familiar es el lugar donde la familia desarrolla su vida cotidiana de manera tal que el servicio doméstico prestado vaya dirigido a afectar directamente al hogar familiar y a sus miembros¹⁹. Este supone una privacidad «en la que el fenómeno convivencial aparece orientado intensivamente *ad intra* y no extensivamente *ad extra*»²⁰. Ahora bien, no hubiera estado mal que el legislador hubiese concretado más el concepto de hogar familiar en la regulación vigente²¹, habida cuenta de los cambios que se han producido en este ámbito, siendo en tal caso necesaria la ampliación del mismo.

¹³ GARCÍA VIÑA, J.: «¿Cómo ha de ser la regulación futura de los empleados domésticos?», *Tribuna Social, Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 207, 2008, págs. 69 a 79. Este autor va más allá y defiende la posibilidad de incluir las residencias de ancianos como lugar de prestación de los servicios. En concreto, véase la pág. 72 del artículo mencionado.

¹⁴ Al respecto la STCT de 10 de noviembre de 1984.

¹⁵ Cfrs. la STSJ del País Vasco de 9 de mayo de 2000 (rec. núm. 2583/1999).

¹⁶ En este sentido, véase la STSJ de Cantabria de 11 de mayo de 2000 (rec. núm. 1473/1998).

¹⁷ Cfr. la STS de 17 de junio de 1991.

¹⁸ Al respecto véase la STSJ de Castilla y León/Burgos de 2 de noviembre de 1998 (rec. núm. 544/1998).

¹⁹ En este sentido, véase la STSJ de Madrid de 19 de enero de 1999 (rec. núm. 6611/1998).

²⁰ Cfr. la STSJ de Madrid de 4 de junio de 1996 (rec. núm. 393/1995).

²¹ En este sentido, véase VELA DÍAZ, R.: *El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar*, Murcia: Laborum, 2012, pág. 37.

2.2. EMPLEADO DEL HOGAR FAMILIAR

Fundamentalmente, el concepto de empleado del hogar familiar cabe entenderlo desde dos perspectivas: una social y otra jurídica. Esta última es la que va a ser objeto de nuestro estudio. No obstante, conviene advertir que tradicionalmente el trabajo doméstico ha sido considerado como «algo propio de mujeres», pudiéndose hablar de «feminización» del sector²².

Sin embargo, es claro que hombres y mujeres indistintamente pueden ser contratados como empleados del hogar y este puede ser administrado por unos y otras. De ahí que no vayamos a identificar el «ama/o de casa», como persona que dirige y cuida del hogar en su conjunto, exclusivamente con la mujer, sino que realizaremos un análisis sin distinción de géneros.

Hechas estas apreciaciones, para definir al empleado del servicio del hogar o empleado de hogar, la norma reconoce expresamente la concurrencia de los presupuestos sustantivos de todo trabajador²³, esto es, voluntariedad, personalidad, retribución, dependencia y ajenidad en la relación concertada con su empleador, en este caso, el titular del hogar familiar. Resultan irrelevantes para su delimitación conceptual otras circunstancias tales como la profesionalidad o habitualidad que pueden o no originarse en el trabajo doméstico, así como que el empleado del hogar sea «interno» o «externo», es decir, viva o no en la casa donde presta sus servicios.

Por último, hay que añadir que el artículo 2 del [RDSHF](#) establece un criterio complementario para la determinación del concepto de empleado del hogar²⁴, a través de una vía negativa. Las exclusiones expresamente establecidas en el precepto citado suponen la remisión de la relación bien a la normativa común [art. 2.1 a) y 3 [RDSHF](#)]²⁵, bien a la exclusión, también de esta última [art. 2.1 e) y f) [RDSHF](#)], así como la remisión expresa a la [Ley 14/1994, de 1 de junio](#), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal [art. 2.1 b) [RDSHF](#)] y a la [Ley 39/2006, de 14 de diciembre](#), de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia [art. 2.1 c) y d) [RDSHF](#)].

²² Al respecto véase CASAS BAAMONDE, M. E.: «Transformación de trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, tomo I, 1998, págs. 91 y 96.

²³ En la tipología creada por DE LA VILLA GIL, L. E.: *El Trabajo a domicilio*, Pamplona: Aranzadi, 1966, pág. 127, y del mismo autor, «El concepto de "trabajador". (En torno al artículo 1.1 ET)», *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pág. 40.

²⁴ Véase RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 5, y del mismo autor, «La relación...», *op. cit.*, pág. 51.

²⁵ Exclusiones de la norma reglamentaria y no del ordenamiento laboral, por lo que no afectan negativamente al concepto de trabajador en cuanto quedan enmarcadas en la relación de trabajo común. Excepcionalmente se establecen exclusiones dobles, o sea, tanto de la correspondiente relación especial como del ordenamiento laboral, pero entonces se trata siempre de exclusiones declarativas (art. 2.2 [RDSHF](#)).

2.2.1. Relaciones excluidas

El artículo 2 del [Real Decreto 1620/2011](#) especifica aquellas situaciones que no están incluidas en el ámbito de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Este precepto mantiene las exclusiones previstas por su norma precedente²⁶, introduciendo pequeñas modificaciones en su redacción y, como novedad, añade tres nuevos supuestos al listado de exclusiones²⁷. Así pues, las exclusiones previstas por el real decreto citado son las siguientes:

- El artículo 2.1 a) del [RDSHF](#) hace referencia a «las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas [por cuenta y dependencia ajenas], que se regirán por la normativa laboral común»²⁸. Esta restricción afecta no solo a la personalidad jurídica formalmente constituida, sino también a aquellos supuestos que carecen de ella, como es el caso de la comunidad de bienes²⁹, en los que la relación comunal se realiza extramuros del hogar familiar³⁰.

Así, el trabajador que preste su actividad doméstica en hoteles, restaurantes, cafeterías y otros sitios similares³¹ no es un empleado del hogar, pues estos establecimientos no quedan comprendidos en el concepto de «hogar familia», por muy

²⁶ La norma vigente ha eliminado la cláusula general que contenía el artículo 2.2 del [Real Decreto 1424/1985](#), en virtud del cual establecía expresamente la exclusión de su ámbito de aplicación de «las relaciones de trabajo en las que falta alguno de los presupuestos configuradores de la naturaleza jurídico-laboral, como la remunerabilidad, la dependencia y la ajenidad». En este sentido, véase AYALA DEL PINO, C.: *Cuestiones Laborales...*, *op. cit.*, págs. 33 y ss.

²⁷ Véase VELA DÍAZ, R.: *El nuevo...*, *op. cit.*, pág. 45.

²⁸ Véase LUJÁN ALCARAZ, J.: *El Régimen Especial de la Seguridad Social en los empleados de hogar*, núm. 5, Cuadernos de Aranzadi Social, Navarra: Aranzadi, 2000, pág. 45. En sentido similar la STSJ de Andalucía/Málaga de 15 de abril de 2002 (rec. núm. 1767/2001).

²⁹ Como sabemos, en virtud del artículo 1.2 del ET pueden ser empleadores todas las personas, físicas o jurídicas, y las comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores. Sobre estas comunidades CAMPS RUIZ, L. M.: «El concepto laboral de empresario», en AA. VV. (E. Borrajo Dacruz, dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid: Edersa, tomo I, 1990, págs. 38 a 44; GALIANA MORENO, J. M. y SEMPERE NAVARRO, A. V.: «Régimen jurídico de las prestaciones de servicios profesionales por las comunidades de bienes y sociedades irregulares», *Relaciones Laborales*, núm. 12, 1986, págs. 876 y 877; y PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: «Empresarios desprovistos de personalidad jurídica: Las comunidades de bienes», *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 2, 1980, pág. 222.

³⁰ Cfr. la STS de 27 de mayo de 1981 y las SSTSJ de Madrid de 19 de enero de 1999 (rec. núm. 6611/1998) y 4 de junio de 1996 (rec. núm. 393/1995).

³¹ Por ejemplo, los servicios de limpieza que se prestan a una comunidad de propietarios son objeto de una relación laboral común. Al respecto véase SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: «Sobre el principio de igualdad y la insuficiente motivación del cambio de línea jurisprudencial. Comentario a la [STC 12/1988, de 3 de febrero](#)», *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, págs. 287 a 304. En términos similares las SSTSJ de Madrid de 21 de mayo de 2002 (rec. núm. 1003/2002), de Baleares de 4 de diciembre de 1998 (rec. núm. 306/1998) y de la Comunidad Valenciana de 7 de octubre de 1992 (rec. núm. 1682/1991).

amplio que sea el alcance que al término se le dé. Pero, además, el manifiesto propósito productivo del empleador sería más que suficiente para calificar esta relación laboral como común y no especial. Asimismo, se considera la existencia de una relación laboral común si la prestación de la trabajadora de servicios de limpieza no se presta en el hogar del titular familiar sino en una finca de la empresa de este³² o, incluso, cuando una trabajadora es contratada por la embajada de un Estado, aunque sus servicios fueran prestados para varios embajadores³³. Por el contrario, no se ha calificado como relación laboral común aquella desempeñada por una persona respecto de otra que colabora con un centro de atención a personas con discapacidad y que, a su vez, acoge a algunos de ellos en su domicilio, si los servicios son prestados por el trabajador en el domicilio particular³⁴ o en el caso de que una trabajadora constituya una sociedad civil con su marido destinada a prestar servicios integrales de limpieza en aquel supuesto en que lo contrata en nombre propio y no al amparo de la sociedad constituida³⁵.

- El artículo 2.1 e) del [RDSHF](#) excluye «las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.tres e) del Estatuto de los Trabajadores»³⁶. El precepto citado prevé la primera remisión específica de la norma reglamentaria a la normativa común, para demostrar la condición de asalariado de quien realiza el trabajo y el alcance del término «familiares»³⁷.

Sin embargo, tras la lectura de este último precepto comprobamos que lo definitorio es que no medie salario, pues, en caso contrario, la relación familiar dejaría de estar exceptuada y se calificaría como laboral común. Pero además se exige la condición de convivencia patrimonial o alimenticia y no necesariamente familiar o civil del empleado del hogar con el empleador, aunque el [Real Decreto 1620/2011](#), al igual que su precedente, no diga nada al respecto, pues la falta de convivencia material no determina la exclusión³⁸.

Ahora bien, hay que advertir que el término «familiares» utilizado por la norma reglamentaria resulta en apariencia más amplio que el de la normativa común, que

³² Cfrs., la STSJ de Madrid de 9 de enero de 2013 (rec. núm. 4313/2012).

³³ En este sentido, véase la [STS de 21 de octubre de 2008](#) (rec. núm. 4143/2007).

³⁴ En este sentido, véase la STSJ de la Comunidad Valenciana de 25 de noviembre de 2011 (rec. núm. 1564/2011).

³⁵ Cfr. la STSJ del País Vasco de 2 de julio de 2007 (rec. núm. 1146/2007).

³⁶ Aplicado en la STSJ de Castilla-La Mancha de 5 de octubre de 1993 (rec. núm. 588/1993).

³⁷ Así, la Magistratura de Trabajo núm. 1 de Sevilla en su Sentencia de 16 de mayo de 1986 (Sentencia de 16 de mayo de 1986 de la Magistratura de Trabajo, núm. 1 de Sevilla, ref. 966, *Actualidad Laboral*, núm. 44, 1986-2, pág. 2.308) declaró «que el RD 1424/1985, en su artículo 2.1 b) al excluir a los familiares no se ocupa de hacer una regulación propia, se limita a remitirse expresamente al art. 1.3 e) del ET».

³⁸ En este sentido, véanse RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 59 y, del mismo autor, «La relación...», *op. cit.*, pág. 7; y SALA FRANCO, T.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 294.

solo comprende a ciertos familiares siempre que convivan con el empresario: el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, y en su caso por adopción —entendida en un sentido amplio como «acogimiento de hecho» y no necesariamente como adopción legal—³⁹. Es decir, el tratamiento que se dé a ellos tiene que coincidir con el establecido con carácter general en el artículo 1.3 e) del ET⁴⁰. En suma, se presume la inexistencia de relación laboral especial respecto a las concertadas entre familiares hasta el segundo grado inclusive⁴¹.

- El régimen laboral especial, al igual que el común, excluye a las personas que prestan servicios objetivamente domésticos a título de amistad, benevolencia o buena vecindad⁴², en concordancia, a su vez, con el artículo 1.3 d) del ET⁴³, fundándose en la presunción de que en la prestación de estos servicios no existen las notas típicas de laboralidad, principalmente «por faltar el elemento de la remunerabilidad»⁴⁴.

En puridad tal supuesto no constituye contrato de trabajo y quizás ningún otro, pues falta ánimo de obligarse tanto por quien recibe los servicios como por quien los presta. De ahí que para establecer una línea divisoria entre la relación laboral y la colaboración amistosa, benevolente o de buena vecindad sea necesario atender al conjunto de elementos de la misma, a fin de dirimir la disyuntiva⁴⁵.

La ocasionalidad o permanencia no son criterios que imposibiliten la calificación del servicio como benévolo. Cuestión bien distinta será que la ocasionalidad del trabajo constituya un indicio de que el mismo es benévolo y, por tanto, excluido⁴⁶.

³⁹ El extinto Tribunal Central del Trabajo ya sentó doctrina al considerar que una relación ilegítima era incluso asimilable al acogimiento a estos efectos. *Ibidem*, últ. cit. En todo caso, la carga de la prueba de ser asalariado, extraordinariamente difícil, correspondería al trabajador. Cfr. la STCT de 15 de febrero de 1983.

⁴⁰ En cuanto a la exclusión de los servicios domésticos entre familiares y sacerdote véase la [STC 59/1992, de 23 de abril](#).

⁴¹ Véase AYALA DEL PINO, C.: *Cuestiones Laborales...*, *op. cit.*, págs. 37 y 38.

⁴² En este sentido, véanse RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 59 y, del mismo autor, «La relación...», *op. cit.*, pág. 7, y SALA FRANCO, T.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 294. Ello «significa que ha de existir una relación de amistad, benevolencia o buena vecindad que [...] por tratarse de una exclusión, no se presume, debiendo ser probada por el titular del hogar familiar que es la persona que se beneficia del servicio». Sobre los trabajos amistosos, benévolos y de buena vecindad, cfr. la STCT de 12 de julio de 1982.

⁴³ Aplicado en la STSJ de Andalucía/Málaga de 31 de diciembre de 1993 (rec. núm. 751/1993).

⁴⁴ Cfr. la [STSJ de la Comunidad Valenciana de 2 de julio de 1998 \(rec. núm. 3090/1995\)](#).

⁴⁵ Al respecto véanse las STCT de 24 de enero de 1989.

⁴⁶ Un ejemplo típico de trabajo benévolo sería el supuesto de dos personas de edad avanzada que deciden vivir juntos por mutuo interés, aun cuando una de ellas ponga la casa y los medios económicos y la otra el trabajo, compartido o no. Véase SALA FRANCO, T.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 294.

- En nuestro ordenamiento jurídico confluye una dualidad de definiciones referidas a las denominadas relaciones «a la par»⁴⁷, más conocidas por trabajo *au pair*. Por una parte, la contenida en el [Real Decreto 1620/2011](#) para excluirla de su ámbito de aplicación y, por otra, la establecida en el [Acuerdo Europeo sobre Colocación «Au pair»](#)⁴⁸, que dota a estas personas de un estatus de tutela peculiar al no ser consideradas como trabajadores por cuenta ajena.

El acuerdo citado define esta colocación como «la acogida temporal en una familia y a cambio de determinados servicios, de jóvenes de países extranjeros que desean mejorar sus conocimientos lingüísticos, y tal vez, profesionales, así como su cultura general, adquiriendo un mejor conocimiento del país en el que son acogidos» (art. 2.1)⁴⁹.

Tradicionalmente, el trabajo *au pair* ha sido entendido «a partir de un modelo de relaciones cuasi familiares y de colaboración basado en el intercambio de ayuda mutua sin finalidad lucrativa, a diferencia de otro tipo de relaciones de naturaleza cambiaria cuyo fundamento reside en la onerosidad y equivalencia de las contraprestaciones recíprocas»⁵⁰. En este sentido, el artículo 9 del acuerdo mencionado reconoce que esta persona «prestará servicios a la familia de acogida, que consistirán en la participación en las tareas domésticas diarias».

Por su lado, el artículo 2.2 del [RDSHF](#) las define como aquellas «relaciones de colaboración y convivencia mediante las que se prestan algunos servicios como cuidado de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.4⁵¹, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos»⁵², a lo que añade la

⁴⁷ Véase AYALA DEL PINO, C.: *Cuestiones Laborales...*, *op. cit.*, págs. 41 a 48.

⁴⁸ Aprobado en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1969, ratificado por España por instrumento de 24 de junio de 1988 (BOE del 6 de septiembre) y anexo I. El acuerdo entró en vigor en nuestro país el 12 de septiembre de 1988, conforme a lo establecido en el artículo 15 de su instrumento de ratificación. El texto completo y la recomendación de la Comisión 85/62, de las Comunidades Europeas, de 20 de diciembre de 1984, sobre un Acuerdo Europeo del Consejo de Europa relativo a la Colocación «Au pair».

⁴⁹ La duración de esta acogida es de no más de un año, prorrogable hasta los dos años (art. 3). Además, debe cumplirse con unos requisitos personales: edad y nacionalidad. Es decir, el acogido no puede tener una edad inferior a los diecisiete años ni superior a los treinta, si bien esta exigencia se relativiza por el propio acuerdo al permitir «en determinados casos y cuando las circunstancias lo justifiquen» que la autoridad competente del país de acogida «pueda conceder excepciones al límite máximo de edad» (art. 4).

⁵⁰ Véase QUESADA SEGURA, R.: «El trabajo *au pair*: Entre la laboralidad y la tutela extralaboral», en AA. VV. (J. Cruz Villalón, ed.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo. En la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor Doctor José Cabrera Bazán*, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, vol. III, Madrid: Tecnos, 1999, pág. 315.

⁵¹ Cfr. artículo 1.4 del [RDSHF](#).

⁵² Es decir, este precepto establece una presunción *iuris tantum*, en virtud de la cual se ha de comprobar que los trabajos que se prestan en el ámbito familiar tienen carácter marginal y que son desarrollados a cambio de comidas,

presunción *iuris tantum* de que las notas configuradoras de laboralidad –remunerabilidad⁵³, dependencia⁵⁴ y ajenidad⁵⁵– «no concurren en las relaciones de colaboración y convivencia familiar como las denominadas a la par»⁵⁶.

Esta definición resulta insuficiente al compararse con la ofrecida por el acuerdo europeo citado, ya que si la actividad no se excluye del ámbito de aplicación de esta relación laboral especial por no cumplirse el contenido del artículo 2.2 del RDSHF, le será aplicable el régimen jurídico de la misma⁵⁷. E incluso, del tenor literal de la misma, estas relaciones pueden ser entendidas como aquellas concertadas por cualquier persona para la realización de trabajos domésticos en el hogar familiar –principalmente los que consisten en cuidado de niños o enseñanzas de idiomas– a cambio de prestaciones en especie y cierta compensación de gastos⁵⁸.

Ambas definiciones coinciden en el elemento de la convivencia y en la conceptualización de la misma como una relación de colaboración, si bien el acuerdo europeo incide en la finalidad formativa como causa principal de la relación que se establece⁵⁹.

alojamiento, compensación de gastos, etc. En este sentido, según declara la STSJ de la Comunidad de Valencia de 8 de septiembre de 1993 (rec. núm. 1099/1992), la mera ocupación de la vivienda como consecuencia, por ejemplo, de un contrato de derecho real de habitación, no supone la constitución de una relación de servicio doméstico si no se manifiestan los presupuestos sustantivos en dicha relación. Asimismo, la parte que alega la naturaleza laboral de la relación deberá acreditar que existen las notas definitorias de la relación *au pair*. Al respecto véase la STSJ de Madrid de 25 de marzo de 1993 (rec. núm. 4173/1992). Sin embargo, estamos ante una relación laboral especial de servicio del hogar familiar y no a la par cuando concurre el salario y las prestaciones en especie (manutención y residencia) por los trabajos realizados en el seno del hogar familiar. Cfr. la STSJ de Castilla y León/Valladolid de 22 de mayo de 2000 (rec. núm. 564/2000).

⁵³ Sobre la inexistencia de remuneración bajo la promesa de un bien o un derecho futuro, véanse las SSTSJ de Cataluña de 29 de junio de 1998 (rollo núm. 2193/1998) y de Andalucía/Málaga de 31 de diciembre de 1993 (rec. núm. 751/1993).

⁵⁴ La ausencia de dependencia, reflejándose mediante un amplio poder dispositivo de la parte que presta sus servicios. En este sentido, el hecho de que exista «una relación preexistente y que se comparta domicilio sin sujeción a jornada u horario no percibiendo pago alguno por esta prestación determina una situación jurídica ajena al ámbito laboral», debido al carácter esporádico derivado de la prestación de quienes conviven en un mismo domicilio. Cfr. la STSJ de Cataluña de 29 de junio de 1998 (rollo núm. 2193/1998).

⁵⁵ Véase RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 60.

⁵⁶ La relación no puede ser excluida por no concurrir la falta de presupuestos del artículo 2.2 del RDSHF. Cfr. la STSJ de Castilla y León/Burgos de 18 de febrero de 1999 (rec. núm. 900/1998).

⁵⁷ Así, la finalización de esta relación no permitirá ni iniciar una prestación por desempleo ni reanudar la que ya se hallara suspendida por cuanto la existencia de la misma no constituye situación legal de desempleo. Al respecto véase la STSJ de Castilla y León/Burgos de 18 de febrero de 1999 (rec. núm. 900/1998).

⁵⁸ El derecho francés distingue entre trabajadores a la par, considerados como empleados del hogar ordinarios a los que le son aplicables las disposiciones legales y las convenidas colectivamente de carácter general, y los jóvenes extranjeros a la par, cuya relación se rige por las normas del Acuerdo Europeo de Colocación Au Pair, ratificado por Francia por Instrumento de 5 de febrero de 1971, y otras normas específicas contenidas en la Orden Ministerial 17/1976 (BOE núm. 51 de 1976). *Intérêts Privés*, núm. 376, París, junio 1983.

⁵⁹ Véase QUESADA SEGURA, R.: «El trabajo...», *op. cit.*, pág. 315.

En suma, la diferencia entre ambas definiciones es consecuencia del contexto normativo en el que se encuentran. En la norma excluyente se acentúa el carácter marginal de los elementos esenciales de una relación laboral: prestación de servicios y remuneración –de ahí se deduce su exclusión, admitiendo prueba en contrario «de que concurren [...] los presupuestos configuradores de su naturaleza jurídico laboral»–. Por el contrario, el acuerdo europeo insiste en los requisitos personales del colocado *au pair* –jóvenes nacionales de otros países– y en la existencia de una finalidad formativa –que fundamenta las obligaciones de las partes en orden a facilitar su cumplimiento, mediante la limitación de la jornada y la adecuación de los horarios–⁶⁰.

Pues bien, al relacionar ambos conceptos es posible afirmar que el trabajo *au pair*, excluido del ordenamiento laboral, es aquella relación de colaboración y convivencia; parece que ambas partes deben tener «otras nacionalidades», dentro de un límite de edad; vienen a nuestro país con el objeto de realizar estudios o aprender el idioma; y una familia los acoge temporalmente a cambio de la prestación de determinados servicios de carácter doméstico, preferentemente el cuidado de niños y la enseñanza de idioma⁶¹.

- Por lo que se refiere a «la relación del titular de un hogar familiar con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos en aquel, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador», «se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común» [art. 2.3 RDSHF]⁶².

Para un sector de la doctrina la expresión «otros servicios ajenos» induce a confusión, pues puede comprender trabajos «objetivamente domésticos» o, incluso, trabajos no domésticos de muy distinta naturaleza, interpretando aquella restrictivamente cuando esos otros servicios sean también de naturaleza objetivamente doméstica. En tal caso, la exclusión operaría únicamente cuando se tratara de servicios objetivamente domésticos⁶³.

Así, por ejemplo, si el empleado presta servicios de limpieza en el hogar familiar y en el despacho profesional, con independencia de que uno y otro estuvieran o

⁶⁰ *Ibidem*, pág. 325.

⁶¹ *Ibidem*.

⁶² Aplicado en las SSTSJ de Madrid de 9 de abril de 2002 (rec. núm. 6356/2001) y de Cataluña de 7 de febrero de 1992. También véase AYALA DEL PINO, C.: *Cuestiones Laborales...*, *op. cit.*, págs. 49 a 53. No se aprecia la existencia de relación laboral común sino especial en la STSJ de Canarias/Santa Cruz de Tenerife de 2 de noviembre de 2011 (rec. núm. 318/2011) en la que las tareas de auxiliar sanitario eran «marginales y en absoluto técnicas» y en la STSJ del País Vasco de 4 de noviembre de 2003 (rec. núm. 2026/2003) en la que la limpieza de los servicios comunes y habitacionales de un negocio de agroturismo lo considera marginal, pues la trabajadora no trabaja los días que estas dependencias tienen una mayor actividad.

⁶³ Mantiene este criterio SALA FRANCO, T.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 291.

no ubicados en el mismo lugar, estaríamos ante una relación laboral común. En cambio, si los servicios ajenos al hogar no fueran «objetivamente domésticos» nos encontraríamos ante una situación de pluriempleo, es decir, ante dos relaciones laborales distintas, especial y común⁶⁴.

Sin embargo, al margen de la literalidad del precepto, que no prevé distinciones, resulta difícil aceptar el concepto y delimitar cuáles serían esos trabajos «objetivamente domésticos» si no son servicios «en o para la casa», siendo, además, contradictorio admitir la existencia de servicios domésticos que no sean para el hogar familiar. De ahí que de admitirse la postura anterior, un ayudante de clínica particular que realice, al mismo tiempo, tareas domésticas, sería objeto de dos relaciones jurídicas distintas, mientras que si una persona desarrolla servicios de limpieza en la misma clínica y presta servicios domésticos en el hogar familiar sería objeto de una sola relación jurídica común.

Parece, pues, que la «finalidad del precepto es la de construir artificialmente la realidad de una única relación jurídica, aunque realmente pudiera haber existido en la voluntad de las partes la intención de dar vida a dos relaciones jurídicas diferentes»⁶⁵.

Lo cierto es que esta única relación tiene lugar cuando coexiste una situación de dualidad de prestaciones en un mismo empleador, predominando el régimen laboral común sobre el especial. Ahora bien, «dicha presunción admite prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico»⁶⁶ (art. 2.3 *in fine* RDSHF), en cuyo caso sí se considera empleado del hogar familiar y, por tanto, su relación se calificará de especial.

Dicho precepto no resulta todo lo preciso que desearíamos, pues, al admitir prueba en contrario, deja la vía abierta para no observar la ley, sin corregir la normativa precedente e interpretaciones judiciales necesitadas de revisión⁶⁷.

La presunción de que hay una única relación laboral cede ante la prueba del carácter marginal —«en cuantía de la parte de jornada laboral dedicada a unos y otros servicios»— o esporádico —«en cuantía de la periodicidad de los servicios de una y otra naturaleza»— de los servicios. Por tanto, lo que hay que determinar es la parte de la jornada que se dedica a servicios no domésticos ajenos al hogar familiar, ya que si estos son marginales y ocupan una parte muy reducida de aquella o son esporádi-

⁶⁴ *Ibidem* pág. 292.

⁶⁵ Véase RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 54.

⁶⁶ Aplicado en la STCT de 8 de marzo de 1988.

⁶⁷ De hecho, los tribunales no han mantenido un criterio uniforme en relación con esta presunción *iusuris tantum*. Al respecto véase la STCT de 12 de junio de 1985.

cos y no tienen carácter continuado o periódico estaremos ante una única relación laboral, pero especial (y con más motivo si son a la vez marginales y esporádicos).

No obstante, no basta probar que la importancia cuantitativa de los servicios domésticos y no domésticos es la misma; ni siquiera que estos son cuantitativamente menos importantes que aquellos. Hay que comprobar que la relevancia cuantitativa de los no domésticos es muy reducida⁶⁸.

Sin embargo, la postura defendida en el sentido de que la presunción legal solo juega cuando uno de los dos trabajos concurrentes sea marginal o esporádico respecto del otro y no si ambos fueran principales es rechazada por entender que falta esa afirmación en el artículo citado. Es más, no es cierto que la relación se presuma única y común solamente si el trabajo doméstico es marginal o esporádico⁶⁹. Además, la presunción juega si ambos son principales, pues, precisamente, el supuesto normal del juego de la presunción de laboralidad común será que ambos servicios tengan la misma importancia cuantitativa y, aún, que el no doméstico (desde luego, sin ser marginal o esporádico) sea de menos duración cuantitativa que el doméstico⁷⁰.

De hecho, si comprobamos que la prestación en el negocio familiar no se desarrolla con carácter esporádico y, además, resulta imprescindible para su funcionamiento, destinando una parte importante de la jornada a la atención del mismo, la excepción del artículo citado tiene vigencia y la relación pasa a ser considerada laboral ordinaria y no especial⁷¹.

Por ello, frente a estos criterios ambiguos sería conveniente que la norma reglamentaria fijara un límite concreto y claro, estableciendo la proporción de tiempo –el tanto por ciento–, que durante la jornada habitual del empleado doméstico este puede dedicarse a desarrollar una segunda actividad, sin que ello sea óbice para seguir considerando su relación de trabajo como especial de servicio del hogar familiar. De esta manera se evitaría la posible discrecionalidad del empleador y la consiguiente inseguridad jurídica⁷².

⁶⁸ Véase SALA FRANCO, T.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 292.

⁶⁹ Sobre el carácter esporádico u ocasional de los servicios, véase la STSJ de Aragón de 17 de junio de 1998 (rec. núm. 156/1998).

⁷⁰ Al respecto véase RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, págs. 58 y 59.

⁷¹ Cfr. la STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 1992.

⁷² De hecho la previsión del artículo 2.3 ha sido objeto de crítica por parte de los tribunales, ya que «se presta a ciertos abusos en la práctica, por cuanto se priva al trabajador de los beneficios de un contrato común cuando desarrolla tareas por marginales que sean, que no justifican el contrato especial», considerando que lo más correcto sería «admitir la posibilidad de celebrar dos contratos laborales diferentes, a tiempo parcial, uno especial con el titular del hogar familiar, y el otro común con la misma persona física como titular de una empresa o actividad diferente». Cfr. la STSJ de Castilla-La Mancha de 15 de noviembre de 2012 (rec. núm. 1271/2012).

Entre los servicios ajenos que frecuentemente son simultaneados con el servicio doméstico los tribunales se han pronunciado sobre los siguientes:

- a) El empleado alterna sus tareas domésticas con las de ayudante de comercio.
En tal caso, la relación laboral es especial de servicio del hogar familiar cuando «el trabajo habitual era [es] el doméstico, y no en base a los que con carácter esporádico y episódico desarrolló en el establecimiento comercial»⁷³.
- b) El empleado simultánea las tareas domésticas «con otras que lleva a cabo en la cocina del bar de la propiedad de este último [el empleador], sito en el mismo local en que tiene su domicilio y cuya puerta de entrada es común»⁷⁴. En tal caso, «no queda desnaturalizada la relación especial de empleados de hogar por el hecho de que la trabajadora preste otros servicios ajenos al hogar familiar, en actividades o empresas del empleador, cuando la realización de estos servicios tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico». Es más, al ser tareas residuales, «puesto que se desarrollan en la misma vivienda que constituye el hogar familiar; en dependencias de la misma que ocupan un espacio notablemente inferior al dedicado propiamente al hogar y consisten exclusivamente en labores de limpieza –no de ayuda o colaboración directa en la actividad del restaurante–, que se desarrollan en un local que tan solo está abierto al público al mediodía»⁷⁵.
- c) El empleado alterna sus servicios domésticos con las tareas de limpieza prestadas en un consultorio profesional del empleador, situado fuera de la propia vivienda familiar⁷⁶.

En tal caso, prevalece la relación laboral común sobre la especial, «pues, ni se predica ni proclama la accidentalidad o accesoriedad de los trabajos de limpieza en el consultorio sobre los efectuados en el hogar familiar, ni el servicio doméstico parcial tiene influencia para desnaturalizar la evidente relación laboral, cuya fuerza atractiva absorbe los otros servicios, incorporándolos a su esencial entidad»⁷⁷.

⁷³ Al respecto véase la STCT de 2 de septiembre de 1986. En sentido contrario, la STCT de 12 de julio de 1988.

⁷⁴ Cfr. STCT de 19 de noviembre de 1982.

⁷⁵ Al respecto véase la STSJ de Cataluña de 20 de septiembre de 1997.

⁷⁶ Cfr. la STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 1992. Además, como señala RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 56, con anterioridad al [Real Decreto 1424/1985](#), los tribunales se pronunciaron a favor de la tesis unitaria seguida por la norma reglamentaria, si bien en dirección contraria, considerando como «amo de casa» al profesional que tenía el despacho en su propio domicilio, siempre que los servicios fueran prestados indistintamente en ambos lugares.

⁷⁷ Al respecto véase la STCT de 6 de marzo de 1989 (ref. 617, *AL* núm. 24, 1989, págs. 1.098 y 1.099).

Por el contrario, el hecho de atender llamadas telefónicas relacionadas con actividades de empleador⁷⁸ o ingresar en el banco fondos del negocio familiar⁷⁹ no determina que estemos ante una relación laboral común, sino especial, siempre y cuando tales servicios no se realicen de manera habitual y profesional.

Aparte de las exclusiones lógicas y coherentes, así como los supuestos que presentan peculiaridades y que ya estaban en la norma precedente, cabe mencionar a continuación las tres novedades en materia de exclusión introducidas por el [Real Decreto 1620/2011](#)⁸⁰:

1. El artículo 2.1 b) del [RDSHF](#) excluye a «las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal». El propio concepto de empresa de trabajo temporal previsto en el artículo primero de la ley excluye la posibilidad de contratar a través de las mismas, ya que define a la empresa de trabajo temporal como «aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados», y por lo que se refiere a la relación laboral de servicio del hogar familiar, el titular del mismo contrata la realización de tareas domésticas para que se realicen en su propia casa como particular, y no como titular de una empresa.
2. El artículo 2.1 c) del [RDSHF](#) excluye a «las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia»⁸¹. Conforme al artículo 2.6 de la citada Ley de Dependencia, los cuidados profesionales son los prestados por una institución pública o entidad, con y sin ánimo de lucro, o profesional autónomo entre cuyas finalidades se encuentre la prestación de servicios a personas en situación de dependencia, ya sean en su hogar o en un centro. En tal caso, pues, estamos ante una prestación de servicios vinculada con la acción protectora que se deriva de la citada Ley de Dependencia y, en consecuencia, estos servicios no pueden considerarse incluidos dentro del ámbito de la relación laboral de servicio del hogar familiar.
3. El artículo 2.1 d) del [RDSHF](#) excluye «las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación

⁷⁸ En este sentido, véase la STCT de 22 de noviembre de 1974.

⁷⁹ Ello no es razón suficiente para que se tuviera que negar la calificación de relación de trabajo especial de servicios domésticos. Cfr. las SSTCT de 25 de febrero de 1986.

⁸⁰ Véase VELA DÍAZ, R.: *El nuevo...*, op. cit., págs. 45 y 46.

⁸¹ Esta exclusión también está prevista en el artículo tercero apartado d) del [Real Decreto 2346/1969](#), que fue añadido por el [Real Decreto 615/2007](#), de 11 de mayo.

de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia». En tal caso, la atención prestada está vinculada a las prestaciones y servicios previstos en la citada ley para la atención a personas en situación de dependencia, pudiendo los beneficiarios acogerse a la misma, y no se vincula, como en el supuesto anterior, a un servicio profesionalizado.

Respecto a los cuidadores no profesionales, hay que señalar que su prestación es definida como «la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada»⁸². Asimismo, cabe añadir que esta exclusión ya estaba prevista en el artículo 1 d) del [Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre](#), por el que se regula el Régimen Especial de Empleados de Hogar⁸³, actualmente integrado en el Régimen General como Sistema Especial de Empleados de Hogar.

2.3. TITULAR DEL HOGAR FAMILIAR O EMPLEADOR

El «titular del hogar familiar», el equivalente al tradicional «amo/a de casa», es el «empleador» que contrata a un empleado/a del hogar⁸⁴.

El empleador no es propiamente el titular de una organización de medios personales y materiales orientada a la producción de bienes o servicios para ponerlos en circulación en el mercado o para ofrecerlos a terceras personas, sino un particular que contrata la realización de tareas

⁸² Así lo define el artículo 2.5 de la Ley 36/2009, definición que se puede completar con la prevista en el artículo 1 del [Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo](#), por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, que declara que son cuidadores no profesionales «aquellos que sean designados como tales en el Programa Individual de Atención y cumplan los requisitos establecidos en el artículo 12 del Real Decreto 727/2007, de 8 de junio, sobre criterios para determinar las intensidades de protección de los servicios y la cuantía de las prestaciones económicas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia».

⁸³ Cfr. «d) Los cuidadores profesionales contratados mediante la prestación económica regulada en los artículos 14.3 y 17 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre así como los trabajadores dedicados a la asistencia personal, en los términos regulados en el artículo 19 de dicha ley, aunque, en uno y otro caso, los cuidados se lleven a cabo en el domicilio de la persona dependiente o del familiar con la que aquella conviva». Apartado añadido por la disposición adicional primera del [Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo](#), por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.

⁸⁴ Véase CAMPS RUIZ, L. M.: «El concepto...», *op. cit.*, pág. 38. O como señala RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., «lo relevante, en este sentido, es que sea el sujeto beneficiario del trabajo del empleado del hogar», cfr. «La relación...», *op. cit.*, pág. 50 y del mismo autor «La relación...», *op. cit.*, pág. 5.

domésticas para su propia casa. Esto supone una clara ruptura del paradigma sobre el que se asientan la mayor parte de las facultades y poderes de un empresario e introduce, como es lógico, modulaciones en los derechos y deberes derivados de la relación laboral. Por ello, todas aquellas instituciones que están asentadas sobre una «lógica empresarial», sobre la necesidad de organizar una serie de factores productivos u ordenar y coordinar una multiplicidad de prestaciones de servicios personales, pierden en esta relación laboral especial su razón de ser.

El apartado 3 del artículo 1 del [Real Decreto 1620/2011](#) reconoce que «se considerará empleador al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos»⁸⁵. Es decir, como consecuencia de la relación laboral especial que concierne, hace suya «la utilidad» resultante del trabajo ajeno, que dirige y remunera⁸⁶.

Este concepto jurídico es «más objetivo y funcional» que el tradicional «amo de casa»⁸⁷, pues la noción jurídica de la titularidad de la familia ha dejado paso a la del domicilio o de la residencia habitual en cuyo ámbito es donde se desarrollan las tareas domésticas⁸⁸.

De ahí que resulte indiferente que aquel sea propietario⁸⁹ o titular de un derecho real o de crédito sobre el inmueble donde se encuentra ubicado físicamente el hogar, o que lo ocupe *de facto* por cualquier otro concepto, por ejemplo, por simple cesión temporal de la vivienda de forma gratuita, si bien en este caso parece equivocado hablar de titularidad en modo alguno⁹⁰. No obstante, en último término, titular del hogar familiar es el titular de la organización y dirección del trabajo doméstico y del consiguiente riesgo en el sentido del artículo 1.1 del ET⁹¹.

Pues bien, el concepto de titular del hogar no plantea dificultad alguna cuando estamos ante aquel que ostenta el poder de dirección de las tareas domésticas, es decir, quien recibe los servi-

⁸⁵ Cfr. las SSTSJ de Navarra de [15 de junio de 2001 \(rec. núm. 190/2001\)](#) y de Cataluña de 28 de octubre de 1992.

⁸⁶ Como señala MOLERO MARAÑÓN, M. L., «la empresa se contempla, o tiene interés, únicamente como sujeto que recibe la prestación laboral del trabajador». Es decir, quien recibe la prestación es quien asume la posición de empresario. Véase «Sobre la inminente necesidad de revisar el concepto de empresario en su dimensión jurídico-laboral», *Relaciones Laborales*, núm. 7, 2001, págs. 30 y 33.

⁸⁷ Cfr. SALA FRANCO, T.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 288.

⁸⁸ La antigua mención relativa a la no obtención de lucro por parte del empleador queda eliminada, ya que este dato se considera irrelevante en cualquier relación laboral. Al respecto véase el artículo 2 c) de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944.

⁸⁹ Se considera empleador al que habita la casa, no siendo necesario que sea su propietario, ya que si se sostiene lo contrario ello supondría que un arrendatario nunca podría formalizar una relación laboral de servicio del hogar familiar. En este sentido, véase la STSJ de Cataluña de 17 de abril de 2008 (rec. núm. 1279/2008).

⁹⁰ Al respecto véase RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 50, y del mismo autor, «La relación...», *op. cit.*, pág. 5.

⁹¹ Véase SALA FRANCO, T.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 289.

cios del empleado. Sin embargo, su identificación resulta más complicada cuando estamos ante células familiares unipersonales o pluripersonales.

A) Familia convencional

El empleador se identifica con facilidad cuando el titular del hogar es una persona natural o física⁹². Así, la titularidad del hogar de una familia convencional⁹³ puede ser asumida indistintamente por cualquiera de los dos cónyuges, pues cada uno de ellos de manera individual puede concertar esta relación laboral especial, a tenor de los principios de igualdad e independencia entre los cónyuges (art. 1.323 del [Código Civil –CC–](#)), reconocidos en el marco de las relaciones patrimoniales, por lo que las potestades domésticas son iguales entre ambos (art. 1.319 [CC](#)).

Si el titular incumple las obligaciones contraídas dentro del ámbito de las relaciones económicas o patrimoniales que se originan en la sociedad conyugal, no cabe duda de que «de las deudas contraídas en el ejercicio de esta potestad [doméstica] responderán solidariamente los bienes comunes y los del cónyuge que contraiga la deuda y, subsidiariamente, los del otro cónyuge» (art. 1.319.2.º [CC](#)). En el régimen de gananciales se responde directamente frente al acreedor de las deudas contraídas por un cónyuge «en el ejercicio de la potestad doméstica» (art. 1.365.1.º [CC](#)) con los bienes gananciales «de las obligaciones contraídas por los dos cónyuges conjuntamente o por uno de ellos con el consentimiento expreso del otro» (art. 1.367 [CC](#)). Por el contrario, en régimen de separación de bienes «las obligaciones contraídas por cada cónyuge serán de su exclusiva responsabilidad», si bien «en cuanto a las obligaciones contraídas en el ejercicio de la potestad doméstica ordinaria responderán ambos cónyuges en la forma determinada por los artículos 1.319 y 1.438 de este Código» (art. 1.440 [CC](#)). Es decir, los cónyuges responden solidariamente respecto a aquellas.

Ahora bien, cuando el vínculo matrimonial se disuelve, el Código Civil viene a decir que «en las sentencias de nulidad, separación o divorcio, o en ejecución de las mismas, el juez, en defecto de acuerdo de los cónyuges o en caso de no aprobación del mismo, determinará [...] las medidas que hayan de sustituir a las ya adoptadas con anterioridad en relación con los hijos, la vivienda familiar, las cargas del matrimonio, liquidación del régimen económico y las cautelas o garantías respectivas, estableciendo las que procedan si para alguno de estos conceptos no se hubiera adoptado ninguna» (art. 91 [CC](#)).

⁹² Cfr. el artículo 2.1 a) del [RDSHF](#) excluye de su ámbito de aplicación a las relaciones concertadas por personas jurídicas. También véanse las cuestiones formuladas respecto a las «exclusiones».

⁹³ El concepto tradicional se traduce en una familia generalmente nuclear, formada por un hombre y una mujer unidos por matrimonio, y sus hijos. Pero la ausencia de una definición en la Constitución ha permitido al legislador utilizar un criterio más amplio o más restrictivo según los casos y los sectores del ordenamiento jurídico de que se trate. Esta interpretación puede verse en ARGÜELLES BLANCO, A. R.: *La protección de intereses familiares en el Ordenamiento laboral*, Colección Laboral, núm. 69, Valencia: Tirant lo Blanch, 1998, págs. 18 y 19, y, especialmente, pág. 27.

En definitiva, el principio de igualdad ha derivado en el «principio de colaboración» en el ámbito de las relaciones patrimoniales, pues si los cónyuges son iguales en derechos y deberes, ambos deben contribuir por igual o proporcionalmente conforme a sus recursos económicos al sostenimiento de las cargas familiares. Dicho principio no es más que una manifestación de la protección garantizada a la familia por los artículos 18.1 y 39 de la [Constitución Española](#).

B) Grupos pluripersonales

El modelo de familia convencional convive con otras formas⁹⁴, denominadas pluripersonales, entendiéndose por estas cualquier agrupación de personas unidas por razones de «convivencia» de muy diversa índole⁹⁵: por lazos de amistad, compañerismo, vínculos ideológicos o religiosos, educativos, etcétera, conviviendo en régimen familiar en un mismo domicilio; aunque también aquí estemos ante una organización de índole familiar, la identificación del empleador no resultaba tan sencilla conforme al artículo 1.3 del [Real Decreto 1424/1985](#), ya que este precepto no hacía referencia alguna a esta posibilidad⁹⁶.

Sin embargo, en cuanto a la figura del titular del hogar familiar, el [Real Decreto 1620/2011](#) reconoce un nuevo supuesto en el artículo 1 apartado tercero⁹⁷, reconociendo que «cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas, que sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas»⁹⁸. En este

⁹⁴ Sobre estas nuevas formas familiares. Véase CONSEJO DE EUROPA: *Informe del Consejo de Europa sobre la Seguridad Social en una sociedad cambiante (Estrasburgo, 1989)*, Madrid: MTSS, 1992, pág. 117.

⁹⁵ En tales casos, la prestación del empleado no tiene por qué realizarse solo para el empleador sino que puede prestarse para este, si vive solo, o para una agrupación de personas que constituyan una «parafamilia, unidas por vínculos diversos de convivencia». En este sentido, véase la STSJ de Madrid de 13 de febrero de 2008 (rec. núm. 359/2008). De esta manera, se supera cualquier concepto tradicional de familia, así como la necesidad de que existan lazos de parentesco entre los que habitan el hogar familiar. Cfr. la STSJ de Madrid de 25 de marzo de 2003 (rec. núm. 5439/2002).

⁹⁶ En este sentido, véanse RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 48, y del mismo autor, «La relación...», *op. cit.*, pág. 3; y SALA FRANCO, T.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 289.

⁹⁷ Esta referencia normativa constituye una novedad en cuanto a su inclusión en el RDSHF, pero en cuanto a la normativa del ordenamiento laboral, ya que el artículo 10.1.7 del [Real Decreto 84/1996, de 26 de enero](#), por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social ya lo preveía. Apartado reenumerado por el Real Decreto-Ley 29/2012, 28 diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, en virtud del cual se reconoce que «cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas».

⁹⁸ Por el contrario, los servicios en el cuidado de los ancianos internados en un centro constituye un arrendamiento de servicios y no una relación laboral. Al respecto véase la STCT de 15 de noviembre de 1988.

supuesto, el legislador ha introducido una clarificación con respecto a la posición del titular del hogar familiar cuando se está ante situaciones grupales, realidad que, por otra parte, cada día resulta más común, ya que cada vez más existen situaciones de convivencia extrafamiliar.

Como anteriormente se ha dicho, en estos casos «lo que justifica y determina la naturaleza especial de la relación laboral de los empleados de hogar no puede basarse en un inexistente parentesco de los moradores, ni en la naturaleza familiar de los lazos que los unen, sino en las particulares exigencias que se derivan de la convivencia de los moradores en el lugar de la prestación del trabajo y de la preordenación de este a la facilitación de su vida en común»⁹⁹.

En tal supuesto, hay que distinguir entre empleador, entendido como persona jurídica, en cuyo caso la relación laboral no es de carácter especial del servicio doméstico, y el supuesto en el que aquel es un grupo de personas individuales que conciertan una relación para la prestación de tareas domésticas en el hogar en el que conviven, siendo aquella laboral de carácter especial de servicio del hogar familiar. Así, por ejemplo, la residencia en una misma vivienda de varios sacerdotes «no vinculados por su pertenencia a una orden, comunidad o congregación religiosa» es una agrupación que posibilita el establecimiento de una relación laboral especial de empleado del hogar. Sin embargo, no se califica como tal cuando las prestaciones de servicios objetivamente familiares sean realizadas a favor de comunidades religiosas o benéfico-sociales. Y ello porque tanto «los laicos o seculares que presten servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias de las entidades o instituciones eclesiásticas», como «las personas que prestan servicios retribuidos en las entidades o instituciones de carácter benéfico-social» son encuadrados en el régimen laboral común¹⁰⁰.

En suma, el tipo de organización, empresarial o familiar, donde se desarrollan las tareas domésticas, es lo determinante para calificar la relación como laboral común o especial¹⁰¹. De manera que en tal caso los individuos y no el grupo son los que conciertan la relación, si bien una persona entre ellos debe representar al conjunto de los demás para ejercitar y cumplir las obligaciones comunes¹⁰².

C) Pluralidad de sujetos como titulares de un domicilio o lugar de residencia

Cuando una pluralidad de sujetos concurren como titulares de un domicilio o lugar de residencia, por ejemplo, el propietario de una vivienda, el arrendatario de la misma –ambos «simples titulares» conforme a la terminología de la norma reglamentaria– y una tercera persona que efectivamente la ocupe, el empleador es el «titular efectivo» que ostenta el poder de dirección de las tareas domésticas.

⁹⁹ Cfr. la STSJ de Navarra de 10 de mayo de 1991.

¹⁰⁰ Al respecto véase la STSJ de Navarra de 10 de mayo de 1991.

¹⁰¹ Cfr. la STCT de 14 de noviembre de 1984.

¹⁰² Cfrs. artículo 393 del CC.

Sin embargo, estamos ante un supuesto diferente cuando el propietario titular de una vivienda emplea a una persona para la realización de servicios domésticos en la misma a fin de arrendarla con finalidad lucrativa a un tercero. En tal caso, la relación laboral concertada entre el titular-propietario y el empleado del hogar es de carácter especial, y una vez arrendada la vivienda estaríamos ante un cambio de titularidad del hogar familiar. Es decir, una «subrogación contractual por cambio de la persona del empleador» (art. 10.1 [RDSHF](#))¹⁰³.

D) Supuestos de dualidad empresarial

El supuesto relativo a «la posible condición dual del empleador»¹⁰⁴ que, cada vez se da con más frecuencia, sí plantea dificultades. En el caso prototípico, el titular del hogar familiar –anciano/a– no realiza la contratación ni asume la obligación del pago del salario pero, en cambio, sí dicta las instrucciones que considera oportunas para la prestación de los servicios que se desarrollan en su hogar.

El concepto de titular debe interpretarse de una manera amplia, pues no solo se puede calificar como tal, a efectos de su identificación como empleador, a quien reside en el hogar en donde presta sus servicios el trabajador. Si este es contratado, percibe su salario y sigue las instrucciones dadas por un familiar que actúa conjuntamente con el titular del hogar en el que realiza su labor el empleado (v. gr. un hijo que contrata a un trabajador doméstico para que atienda a su madre anciana), tiene que dirigirse a la persona que le ha contratado como empleador junto al titular del hogar familiar, a quien la norma reconoce esta condición. Parece que, con independencia de las razones que motivaron dicha situación, ambos son empleadores y tienen que responder solidariamente¹⁰⁵.

2.4. OBJETO DE LA RELACIÓN LABORAL

La identificación de los servicios exclusivamente domésticos resulta determinante para delimitar el ámbito de aplicación de la norma reglamentaria¹⁰⁶. En otras palabras, el carácter pro-

¹⁰³ Véase RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, págs. 49 y 50; y del mismo autor, «La relación...», *op. cit.*, pág. 4.

¹⁰⁴ Alude a la misma LÓPEZ CUMBRE, L.: «La relación especial del servicio del hogar familiar. [En torno al artículo 2.1 b) ET]», *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pág. 157.

¹⁰⁵ Este criterio puede verse en la STSJ de Cataluña de 28 de octubre de 1992.

¹⁰⁶ Para determinar si la relación existente entre el empleado doméstico y el empleador es la especial del servicio del hogar familiar o es una relación laboral común, es necesario analizar los rasgos que definen la primera. Sobre este particular véase la [STSJ de Navarra de 15 de junio de 2001 \(rec. núm. 190/2001\)](#).

piamente doméstico del trabajo constituye un requisito relevante para saber si estamos ante una relación laboral especial o común.

El artículo 1 en su apartado cuarto del [Real Decreto 1620/2011](#) señala cuál es el objeto de esta relación laboral especial, que no es otro que «los servicios o actividades prestados para el hogar familiar»¹⁰⁷. Y, a continuación, enumera las tareas domésticas que pueden prestarse en esta relación, especificando que pueden revestir «cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos»¹⁰⁸. A este respecto, la puesta en práctica de este artículo ha supuesto que las tareas que comprenden la realización de actividades propias del hogar familiar puedan determinarse conforme a dos criterios, uno objetivo, que hace referencia a la realización de «tareas orientadas al cuidado y mantenimiento del lugar en el que se desarrolla la vida familiar, tanto si se trata de zonas cubiertas o del interior de la vivienda (habitaciones o departamentos del domicilio) como zonas descubiertas o exteriores anexos a la vivienda y que mantienen su carácter de hogar o lugar de desarrollo de la vida familiar (jardines, terrazas, etc.)», y otro subjetivo aludiendo a «la realización de tareas orientadas al cuidado de los sujetos que componen la unidad familiar: cocina, guardería»¹⁰⁹.

De este modo las tareas o actividades «domésticas» serán las que se realizan a favor y para una organización familiar, es decir, en ningún caso para una organización empresarial. De ahí que el hogar familiar entendido como lugar no sea lo que determina la naturaleza de la relación ni el carácter de la actividad prestada, sino que lo definitorio es el tipo de organización en la que se prestan los servicios.

El precepto citado enumera un elenco de actividades, que se escinden entre las tareas domésticas propiamente dichas y las que no son necesariamente tareas domésticas¹¹⁰. Es más, la expresión «y otros análogos» utilizada por dicho artículo permite deducir que expresamente queda abierta la posibilidad de incluir o incrementar los supuestos descritos por la norma reglamentaria. Con ello se trata de evitar una integración restrictiva, posibilitando a su vez la incorporación de cualquier trabajo de naturaleza análoga, siempre y cuando se presten formando parte del conjunto de las tareas domésticas¹¹¹.

¹⁰⁷ Sobre su regulación conforme al [Real Decreto 1424/1985](#), AYALA DEL PINO, C.: *Cuestiones Laborales...*, *op. cit.*, págs. 62 a 71.

¹⁰⁸ Aplicado en las SSTSJ de Navarra de [15 de junio de 2001 \(rec. núm. 190/2001\)](#), de Baleares/Palma de Mallorca de 16 de junio de 1994, de Cataluña de 15 de marzo de 1993 y de Galicia de 9 de julio de 1991.

¹⁰⁹ En este sentido, véanse las SSTSJ de Castilla-La Mancha de 15 de noviembre de 2012 (rec. núm. 1271/2012) y de la Comunidad Valenciana de 19 de julio de 2012 (rec. núm. 1636/2012).

¹¹⁰ Realiza esta clasificación RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 4.

¹¹¹ En caso de conflicto, los tribunales serán los encargados de declarar si alguna tarea se califica como doméstica y, en consecuencia, se incluye o no en el listado. Sobre esta cuestión, véase la STS de 1 de julio de 1987.

2.4.1. Tareas domésticas en sentido estricto

Las tareas domésticas propiamente dichas comprenden la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes¹¹², o el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar. Normalmente, los mayordomos, amas de llaves, administradores particulares, cocineros, mozos de comedor, caseros o similares prestan las que sirven a la casa u organización familiar entendida como unidad de lecho, techo y mesa y tan comunes y cotidianas como, por ejemplo, lavar, cocinar, limpiar, planchar, coser, ordenar, etcétera.

El artículo 1.4 del RDSHF cuando hace referencia al «cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas *que forman parte del ámbito doméstico o familiar*», en lugar de lo que la norma precedente¹¹³ decía «o de quienes convivan en el domicilio», quiere dar constancia de que se refiere de una forma más amplia al cuidado de las personas, comprendiendo en tal caso los trabajos tradicionalmente considerados «personales»¹¹⁴ prestados por enfermeros¹¹⁵, profesores, personas de compañía, secretarios particulares, cuidadores de niños¹¹⁶, «canguros» y otros análogos¹¹⁷. En tal caso, podría pensarse que no es necesario que convivan en el hogar familiar para prestar los servicios o cuidados de atención personal. Es más, estas actividades se incluyen incluso cuando solo cubran necesidades personales de la persona asistida sin necesidad de realizar tareas domésticas alguna¹¹⁸, ya que se consideran como propias del servicio del hogar familiar, sin que tengan que formar parte del conjunto de tareas domésticas, lo cual supone una clara diferencia respecto a las de guardería, conducción, jardinería y otras análogas, ya que la relación de estas con el servicio del hogar familiar es accesoria o complementaria al no constituir las típicas tareas domésticas¹¹⁹. En este sentido, tampoco sería necesario que las tareas se realizasen exclusivamente en el hogar familiar, ya que se calificaría de relación laboral especial el hecho de llevar o recoger del colegio a los niños o, incluso, hacer la compra de los bienes de consumo diario para el hogar¹²⁰.

¹¹² Cfr. la STSJ de la Comunidad de Valencia de 2 de julio de 1998 (rec. núm. 3090/1995).

¹¹³ Sobre la regulación precedente véase AYALA DEL PINO, C.: *Cuestiones Laborales...*, op. cit., págs. 64 y ss.

¹¹⁴ Al respecto véase la STSJ de Cataluña de 2 de septiembre de 1999.

¹¹⁵ Cfr. la STCT de 13 de octubre de 1988.

¹¹⁶ En este sentido, véase la STSJ de Cantabria de 11 de mayo de 2000 (rec. núm. 1473/1998).

¹¹⁷ Véase QUESADA SEGURA, R.: *El contrato de servicio doméstico*, Madrid: La Ley, 1991, pág. 131.

¹¹⁸ En este sentido, véanse las SSTSJ de Galicia de 2 de junio de 2009 (rec. núm. 1294/2009) y de Andalucía/Sevilla de 31 de mayo de 2012 (rec. núm. 2841/2010).

¹¹⁹ Al respecto véase la STSJ de Aragón de 3 de junio de 2009 (rec. núm. 351/2009).

¹²⁰ Cfr. la STSJ del País Vasco de 1 de septiembre de 2004 (rec. núm. 1303/2004).

Sin embargo, para un sector de la doctrina las prestaciones del profesor y el enfermero particular como servicio doméstico resultan dudosas, más bien son consideradas como arrendamientos de servicios propios de una profesión liberal¹²¹.

Suele entenderse que no es posible considerar como tareas domésticas por extensión los trabajos típicos y especializados¹²² que, eventualmente, pueden prestarse en el hogar familiar a favor de uno o varios de sus miembros; por ejemplo, los servicios propios de un ATS o un médico¹²³ o los de un secretario o administrador particular¹²⁴.

Hay que advertir que en estos supuestos no resulta fácil determinar cuándo se está ante una relación laboral especial de servicio del hogar familiar o no, debiendo estarse al caso concreto. No obstante, con carácter general puede mantenerse que la contratación de un ATS para prestar actividades específicas de su profesión de ayudante técnico sanitario, sin sometimiento a horario y mediante remuneración por acto profesional, para asistir a enfermos en un domicilio particular es un arrendamiento de sus servicios, mientras que la relación es laboral especial si las circunstancias de la jornada y la retribución por unidad de tiempo guardan relación con la naturaleza de los servicios y con el ámbito y el destinatario de la prestación, como ocurre cuando han sido contratados por un amo de casa que no perseguía fin de lucro para ser prestados en su domicilio y destinados exclusivamente a su esposa¹²⁵.

Debe advertirse que en esta clase de casos los tribunales no mantienen un criterio claro y unívoco respecto de la distinción entre una relación laboral común y una especial. Así, se ha dicho que existe una relación laboral común cuando los servicios son «equivalentes a los de una enfermera –aunque sin titulación oficial– cuales eran los de asistencia en el domicilio particular del demandado a un anciano al que atendía dándole la medicación prescrita, tomándole la tensión, levantándolo, cuidándolo, dándole de comer y acompañándole en sus paseos»¹²⁶. Por el contrario, en un supuesto similar, en aplicación del mismo criterio de tipicidad y especificidad de las tareas, se calificó como relación laboral especial la concertada por quien fue «contratada para

¹²¹ Mantiene este criterio DE LA VILLA GIL, L. E.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 210.

¹²² A este respecto la STS de 1 de julio de 1987 estableció como criterio general de distinción el carácter inespecífico, indeterminado y universal de los servicios o tareas propiamente domésticas, frente a la tipicidad y especialización de otros servicios no domésticos prestados, sin embargo, en el hogar familiar.

¹²³ Cfr. *supra* la STSJ de Cantabria de 29 de julio de 1991, que viene a decir que no se consideran excluidos los servicios de cuidado a personas o mayores cuando se concierten en el ámbito de la actividad doméstica con los caracteres de «inespecificidad, indeterminación y universalidad».

¹²⁴ Cfr. CLEOFÉ SÁNCHEZ, D.: «Régimen especial de empleados de hogar», en AA. VV., *Diecisiete lecciones sobre regímenes especiales de la seguridad social*, Seminario de Derecho del Trabajo, Madrid: Universidad de Madrid, 1972, pág. 425.

¹²⁵ Al respecto véase la STCT de 5 de febrero de 1985.

¹²⁶ En este sentido, véase la STS de 1 de julio de 1987.

trabajar en el domicilio de la demandada encargándose, con horario permanente, del cuidado y atención de la madre de esta, de avanzada edad e imposibilitada, para valerse por sí misma»¹²⁷.

No obstante esta vacilante doctrina judicial, con carácter general los tribunales afirman que el cuidado de personas enfermas o impedidas «en el ámbito del hogar familiar en relación de convivencia ha de considerarse incluido en el apartado 4, del artículo 1 del real decreto»¹²⁸.

2.4.2. Tareas domésticas en sentido amplio

Las actividades de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otras análogas que se prestan en el hogar familiar formando parte de las tareas domésticas en sentido estricto son objeto de esta relación laboral especial¹²⁹. Es decir, es posible incluir cualquier actividad propia y necesaria que tienda a asegurar el normal funcionamiento de un hogar¹³⁰.

Habida cuenta de esta exigencia habría que concluir que tales servicios anexos a las tareas propiamente domésticas¹³¹ únicamente quedarían regulados por el [Real Decreto 1620/2011](#) cuando las mismas personas que realicen tales actividades de guardería, jardinería, conducción de vehículos y demás análogas efectuaran al mismo tiempo otras tareas domésticas propiamente dichas o cuando, al menos, estas otras tareas domésticas centrales fueran efectuadas contemporáneamente por otras personas. Sin lugar a dudas hay que interpretarlo así, si bien admitiendo que esas tareas domésticas principales pueden, a su vez, ser desarrolladas tanto por otros trabajadores asalariados cuanto por el mismo empleador o, en su caso, miembros de la familia o personas que convivan en el domicilio¹³².

Por otra parte, hay que advertir que entre las actividades que el artículo 1.4 del [RDSHF](#) enumera como propias de esta relación laboral especial, cita, entre otras, los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, pero limitándolos a los supuestos en que se desarrollen «formando parte del conjunto de tareas domésticas»¹³³, es decir, estas actividades se

¹²⁷ Cfr., la STSJ de Cantabria de 29 de julio de 1991.

¹²⁸ Al respecto véase la STSJ de Madrid de 14 de junio de 1989.

¹²⁹ Véase RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 5. También, cfr. la STSJ de Andalucía/Málaga de 15 de abril de 2002 (rec. núm. 1767/2001).

¹³⁰ Esta interpretación puede verse en DE LA VILLA GIL, L. E.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 210; y LÓPEZ CUMBRE, L.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 159.

¹³¹ Véase AYALA DEL PINO, C.: *Cuestiones Laborales...*, *op. cit.*, págs. 66 y ss.

¹³² En este sentido, véanse QUESADA SEGURA, R.: *El contrato...*, *op. cit.*, págs. 127 y ss.; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «La relación...», *op. cit.*, págs. 49 y 50; y SALA FRANCO, T.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 14.

¹³³ Al respecto véase la STSJ de Castilla y León/Burgos de 2 de noviembre de 1998 (rec. núm. 544/1998).

han de realizar en beneficio de un hogar familiar¹³⁴ y solo quedarán incluidas en el ámbito objetivo de la relación especial cuando se desarrollen junto a las tareas domésticas que se configuran como el objeto principal de este tipo de relación¹³⁵.

A) Trabajos de guardería, vigilancia y jardinería

Este régimen laboral especial comprende las actividades de guarda, vigilancia y jardinería¹³⁶, que se conciertan como propias tareas desarrolladas fuera del hogar familiar, en función de las domésticas en sentido propio dentro del domicilio, labores cotidianas, estables y de apoyo a este¹³⁷.

Los trabajos de guarda y vigilancia en casa particular¹³⁸ y de portería en edificio familiar¹³⁹ se consideran actividades domésticas y, por tanto, pueden ser objeto de esta relación laboral especial.

Los trabajos de jardinería¹⁴⁰ en chalets o viviendas particulares forman parte de las tareas propias del servicio doméstico conforme al concepto restrictivo de hogar familiar establecido en la norma reglamentaria¹⁴¹. Así, estamos ante una relación laboral especial de servicio del hogar familiar cuando se concierta para el «cuidado de una pequeña huerta familiar (anexa a la torre que sirve de domicilio habitual a la familia) y trabajos de jardinería, sin finalidad lucrativa, sino de mero recreo»¹⁴² o de una finca de recreo dedicada solo a fines de puro esparcimiento o descanso¹⁴³. Por eso, quedaría encuadrado en el régimen laboral común quien sea contratado para el cuidado y vigilancia de una finca rústica de 19,9 hectáreas «dedicada al recreo de su titular», pues

¹³⁴ De ahí que pueda afirmarse que la norma permite añadir otros semejantes, tales como, por ejemplo: el servicio de embarcaciones de recreo, cuidadores de caballerizas, de carruajes, etc., siempre y cuando tengan alcance estrictamente doméstico. Véase SALA FRANCO, T.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 293.

¹³⁵ Cfr. las SSTSJ de Cataluña de 4 de septiembre de 1998, de Castilla y León/Burgos de 2 de noviembre de 1998 (rec. núm. 544/1998) y de Andalucía/Granada de 10 de enero de 1996 (rec. núm. 1857/1993).

¹³⁶ Al respecto véanse las SSTSJ de Madrid de 3 de julio de 2001 (rec. núm. 2364/2001), de Cataluña de 4 de julio de 2000 (rec. núm. 2236/2000), de Baleares de 14 de noviembre de 1991 y de Asturias de 24 de mayo de 1991.

¹³⁷ En este sentido, véase la STSJ de Madrid de 29 de enero de 1998 (rec. núm. 2690/1997).

¹³⁸ Cfr. la STCT de 22 de octubre de 1986.

¹³⁹ Al respecto véase la STCT de 17 de abril de 1986.

¹⁴⁰ Hay que advertir que la consideración de esta actividad –al igual que la del guarda o vigilante– como integrante del servicio doméstico no es una solución original del RDSHF, ya que este se ha limitado a elevar a rango normativo los criterios ya elaborados por la jurisprudencia dictada en aplicación del Régimen Especial de Empleados de Hogar. Cfr. la STCT de 25 de noviembre de 1986.

¹⁴¹ Al respecto véanse las SSTSJ de Castilla y León/Burgos de 2 de noviembre de 1998 (rec. núm. 544/1998) y de Cataluña de 4 de septiembre de 1998.

¹⁴² En este sentido, véase la STSJ de Cataluña de 10 de abril de 1992.

¹⁴³ Al respecto véase la STS, Sala 3.ª, de 12 de diciembre de 1990.

en tal caso las tareas tienen «una entidad y volumen propio de las que no es dable predicar sean análogas a las que normalmente se ejercen en el seno del hogar familiar»¹⁴⁴. De la misma forma, no estamos ante una relación laboral especial de servicio del hogar familiar cuando los servicios de jardinería sean prestados en una finca con una importante extensión de terreno donde se precisa el concurso de varias personas para su explotación o simple mantenimiento¹⁴⁵.

De hecho, las labores de jardinería se ligan a la prestación de tareas domésticas «de suerte que la norma viene a incluir tales trabajos solo cuando se desarrollen junto a las indicadas tareas domésticas que se configuran como el objeto principal de este tipo de relación [...]. Además, hay que recordar que en nuestro ordenamiento laboral juega la presunción a favor de la relación laboral ordinaria. Dicha presunción solamente se destruiría aquí de acreditarse que el núcleo fundamental de las actividades desarrolladas por el trabajador es el trabajo hogareño y que, además, lleva a cabo otros servicios, como los de jardinería»¹⁴⁶.

B) Conducción de vehículos o chófer¹⁴⁷

El empleador que como titular de un hogar familiar contrata los servicios de un conductor, lo hace con una finalidad ajena a la puramente empresarial, lo que obliga normalmente a afirmar que aunque su ámbito no se desarrolla físicamente dentro de la casa, ha de considerarse implícita en el servicio de la misma¹⁴⁸. La conducción de vehículos realizada formando parte del conjunto de las tareas domésticas se considerará incluida en la relación laboral especial¹⁴⁹. De lo que se deduce que los conductores que realizan su trabajo (objetivamente domésticos o no) al servicio de empleadores-personas jurídicas (art. 2.1 RDSHF) o para una persona física no «formando parte del conjunto de tareas domésticas» (art. 1.4 RDSHF) quedan fuera del ámbito de aplicación de la norma reglamentaria.

¹⁴⁴ Cfr. la STSJ de Cataluña de 15 de marzo de 1993.

¹⁴⁵ Al respecto véanse las SSTSJ de Madrid de 29 de enero de 1998 (rec. núm. 2690/1997) y de Cataluña de 15 de marzo de 1993 y de 10 de abril de 1992.

¹⁴⁶ Al respecto véase la STSJ de Cataluña de 4 de septiembre de 1998 (rollo núm. 1890/1998).

¹⁴⁷ En relación con las diferentes fases legislativas y jurisprudenciales sobre esta materia puede verse ÁLVAREZ DE MIRANDA, J. M.: «Conductores al servicio de los particulares», *RISSE*, núm. 3, 1965, págs. 459 a 470. Además, por todos es sabido que la calificación de los conductores al servicio de particulares como empleados domésticos provocó en su momento serios problemas de protección social para dicho colectivo. Sobre todo porque en el Régimen Especial de Empleados de Hogar no se reconocen prestaciones por contingencias profesionales a las que estos trabajadores están muy expuestos. Véase LUJÁN ALCARAZ, J.: *El Régimen...*, *op. cit.*, págs. 51 y 52. También, cfr. las SSTS, Sala 6.ª, de 23 de enero de 1965, 21 de junio de 1954, 4 y 7 de febrero de 1952 y 25 de mayo de 1951: «El conductor de automóvil afecto al servicio particular del dueño del vehículo que no persiga fin de lucro es un exceptuado».

¹⁴⁸ Al respecto véase la STS, Sala 3.ª, de 17 de octubre de 1988.

¹⁴⁹ Cfr. las SSTSJ de Madrid de 6 de noviembre de 1997 (rec. num. 1397/1997) y de Andalucía/Málaga de 30 de diciembre de 1989.

Al respecto, y siguiendo con la doctrina defendida por el Tribunal Supremo¹⁵⁰, se reconoce que «los otros trabajos que realizaba para el demandado como son los de recadero, mensajero, o auxiliar administrativo, son también coyunturales y ocasionales, siendo todos ellos [...] propios del servicio doméstico que incluye en el caso de los conductores o chóferes el traslado de los miembros de la unidad familiar de un lugar a otro, incluso el traslado del cabeza de familia a su lugar de trabajo, la asistencia en las compras vinculadas al mantenimiento, aseo, vestido y alimentación de la familia, la entrega o recogida de paquetes dentro del círculo familiar o íntimo, o incluso el traslado de personas relacionadas con la familia cuando estén vinculadas a actividades lúdicas o celebraciones íntimas, excluyendo aquellas actividades que excedan del ámbito doméstico y tengan relación con actividades profesionales del demandado sean como trabajador por cuenta propia o ajena, pero de una forma permanente y habitual, no coyuntural y esporádica»¹⁵¹.

En suma, no puede entenderse, so pena de hacer ineficaz aquella enumeración ejemplificadora, como exigencia de que el prestador de los servicios desempeñe conjuntamente tareas estrictamente referidas a las que normalmente se prestan en el seno del hogar familiar, sino que debe bastar que las concretas tareas desempeñadas se inscriban en las que normalmente se ejercen de dicho modo¹⁵². Así, el alcance de cualquiera de las prestaciones definidas ha de ser estrictamente doméstico, de manera que no es suficiente con que se trate de trabajos objetivamente domésticos si no son para el hogar familiar¹⁵³.

3. CONCLUSIONES

El [Real Decreto 1620/2011](#) que regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar presenta semejanzas en algunas materias con la norma precedente. Ahora bien, la nueva normativa es en algunos aspectos más garantista que la anterior, así introduce modificaciones relevantes, ante la necesidad y la voluntad de aproximar el marco normativo común al ámbito laboral de las personas que trabajan en el servicio doméstico. En este sentido, la norma vigente se ha caracterizado por actualizar la anterior, manteniendo aquellas particularidades que tienen una justificación objetiva y razonable y reduciendo o eliminando aquellas diferencias que hoy en día no tienen razón de ser, para lo que prevé la aplicación de la normativa laboral común en relación con diversas materias, remitiéndose para ello al Estatuto de los Trabajadores.

¹⁵⁰ En este sentido, véase la STS, Sala 3.ª, de 17 de octubre de 1988.

¹⁵¹ Cfr. la STSJ de Andalucía/Sevilla de 7 de febrero de 2012 (rec. núm. 1224/2011). Asimismo, véase un comentario sobre la misma en BORRAJO DACRUZ, E.: «Glosa Judicial. Servicio del hogar familiar y trabajos conexos. Comentario a la STSJ de Andalucía/Sevilla, Sala de lo Social, de 7 de febrero de 2012», *Actualidad Laboral*, núm. 10, 2012, págs. 1-4.

¹⁵² Al respecto véanse las SSTSJ de Andalucía/Granada de 10 de enero de 1996 (rec. núm. 1857/1993) y de Cataluña de 10 de abril de 1992. La primera declara que los servicios de mantenimiento de instalaciones, portería y otras prestaciones para la vivienda no se consideran subsumidos en este apartado.

¹⁵³ Véase SALA FRANCO, T.: «La relación...», *op. cit.*, pág. 291.

Sin lugar a dudas, el contenido de esta nueva normativa se va a traducir en mejores condiciones de trabajo para las personas empleadas del servicio del hogar familiar, pero también hay que decir que mantiene ciertas singularidades o diferencias que podrían no haberse reflejado o haberse acercado más a la regulación de la relación laboral común, ya que no responden a un fundamento objetivo.

Parece que todavía queda mucho por hacer para alcanzar el reconocimiento, la equiparación y dignificación del carácter regular y ordinario de esta actividad que ofrece trabajo a un gran número de personas, bien sea de forma regular o irregular, sobre todo a mujeres tanto nacionales como extranjeras, por lo que no se entiende que nuestro Gobierno se haya negado a ratificar el [Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo](#) sobre trabajo doméstico, a pesar de las recomendaciones de la Unión Europea, que ha instado a los Estados miembros a que procedan a su ratificación. Por ello, las instituciones internacionales y europeas deben continuar observando y presionando a los Estados, mediante instrumentos jurídicos vinculantes y mecanismos de control, a fin de conseguir que esta actividad sea considerada y regulada como un trabajo decente y digno que merece que le garanticen una total protección por parte del ordenamiento jurídico.

Bibliografía

ÁLVAREZ DE MIRANDA, J. M. [1965]: «Conductores al servicio de los particulares», *Revista Internacional de Seguridad Social*, núm. 3, págs. 459 a 470.

AYALA DEL PINO, C. [2005]: *Cuestiones Laborales de la Relación Especial de Servicio del Hogar Familiar*, Murcia: Laborum.

BÉJAR SÁNCHEZ, C. [1987]: *Trabajadoras del hogar familiar*, Madrid: Cristóbal Béjar Sánchez.

BORRAJO DACRUZ, E. [2012]: «Glosa Judicial. Servicio Judicial. Servicio del hogar familiar y trabajos convexos. Comentario a la STSJ Andalucía, Sevilla, Sala de lo Social, de 7 de febrero de 2012», *Actualidad Laboral*, núm. 10, Portal Revistas (12 de noviembre 2015), págs. 1 a 4.

CAMPS RUIZ, L. M. [1990]: «El concepto laboral de empresario», en AA.VV. (E. Borrajo Dacruz, dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid: Edersa, tomo I, págs. 35 a 76.

CASAS BAAMONDE, M. E. [1998]: «Transformación del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, tomo I, págs. 90 a 102.

CLEOFÉ SÁNCHEZ, D. [1972]: «Régimen especial de empleados de hogar», en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre regímenes especiales de la seguridad social*, Seminario de Derecho del Trabajo, Madrid: Universidad de Madrid, págs. 415 a 445.

CONSEJO DE EUROPA [1992]: *Informe del Consejo de Europa sobre la Seguridad Social en una sociedad cambiante (Estrasburgo, 1989)*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DE LA VILLA GIL, L. E. [2000]: «El concepto de "trabajador" (en torno al artículo 1.1 ET)», *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, págs. 37 a 60.

— [1966]: *El Trabajo a domicilio*, Pamplona: Aranzadi.

GALIANA MORENO, J. M. y SEMPERE NAVARRO, A. V. [1986]: «Régimen jurídico de la prestación de servicios profesionales por las comunidades de bienes y sociedades irregulares», *Relaciones Laborales*, núm. 12, págs. 874 a 890.

GARCÍA VIÑA, J. [2008]: «¿Cómo ha de ser la regulación futura de los empleados domésticos?», *Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 207, págs. 60 a 79.

LÓPEZ CUMBRE, L. [2000]: «La relación especial del servicio del hogar familiar. [En torno al artículo 2.1 b) ET]», *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, págs. 151 a 176.

LUJÁN ALCARAZ, J. [2000]: *El Régimen Especial de la Seguridad Social en los empleados de hogar*, núm. 5, Cuadernos de Aranzadi Social, Navarra: Aranzadi.

— [1994]: *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo. Contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetivo del Derecho del Trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MOLERO MARAÑÓN, M. L. [2001]: «Sobre la inminente necesidad de revisar el concepto de empresario en su dimensión jurídico-laboral», *Relaciones Laborales*, núm. 7, págs. 25 a 56.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. [1980]: «Empresarios desprovistos de personalidad jurídica: Las comunidades de bienes», *Civitas. Revista Española del Derecho del Trabajo*, núm. 2, págs. 217 a 229.

QUESADA SEGURA, R. [1999]: «El trabajo *au pair*: Entre la laboralidad y la tutela extralaboral», en AA. VV. (J. Cruz Villalón, dir.), *Trabajo subordinado y trabajo autónomo. En la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor Doctor José Cabrera Bazán*, Colección Andaluza de Relaciones Laborales, vol. III, Madrid: Tecnos, págs. 315 a 334.

RAMÍREZ GRONDA, J. D. [1967]: «Régimen de los trabajadores del servicio doméstico», en M. L. Deveali (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires: Heliasta, tomo III, pág. 646 a 695.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. [1987]: «La relación laboral especial del servicio del hogar familiar», en AA. VV. (E. Borrajo Dacruz, dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Madrid: Edersa, tomo II, vol. I, págs. 39 a 76.

— [1986]: «La relación especial de trabajo al servicio del hogar familiar RD 1424/1985, de 1 de agosto», *Actualidad Laboral*, vol. 1, núm. 1, págs. 1 a 15.

SALA FRANCO, T. [1986]: «La relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar y el contrato de trabajo doméstico», *Relaciones Laborales*, tomo I, núm. 4, págs. 284 a 315.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. [1988]: «Sobre el principio de igualdad y la insuficiente motivación del cambio de línea jurisprudencial». Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 12/1988, de 3 de febrero (RTC 1988, 12)», *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 36, 1988, págs. 287 a 304.

VELA DÍAZ, R. [2012]: *El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar*, Murcia: Laborum.