



## Empleadas de hogar: especial referencia a un colectivo olvidado

### DOMESTIC WORKERS: SPECIAL REFERENCE TO A FORGOTTEN GROUP

**Bianca Evelyn Pico González**

Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Universidad de Málaga

[biancagraduadasocial@hotmail.com](mailto:biancagraduadasocial@hotmail.com) 0009-0000-5377-717X

Recibido: 10.04.2023 | Aceptado: 30.05.2023

#### RESUMEN

El trabajo doméstico existe desde la antigüedad, siendo realizado en su mayoría por mujeres en sus propios hogares. Sin embargo, con el paso de los años se ha reconocido como una profesión, en donde se recibe una remuneración por la realización de estas labores, si se llevan a cabo en hogares ajenos al propio.

A pesar de contar con la ventaja de ser reconocido como una profesión, nos encontramos con numerosas carencias y falta de protección en este ámbito, que afectan principalmente a mujeres, que son las que conforman en su mayoría este colectivo.

En esta investigación abordaremos brevemente la historia del trabajo doméstico en España, para ver cómo era en los inicios, donde la sociedad estaba marcada por el pensamiento patriarcal, y como ha evolucionado hasta la actualidad. Abordaremos las principales características que tiene esta relación laboral, así como las carencias a las que se tienen que enfrentar. Finalmente, mencionaremos también el tema de la prevención de riesgos laborales en el sector del servicio doméstico.

#### ABSTRACT

Domestic work has existed since ancient times, being carried out mostly by women in their own homes. However, over the years it has been recognized as a profession, where remuneration is received for carrying out these tasks, if they are carried out in homes other than one's own.

Despite having the advantage of being recognized as a profession, we find ourselves with numerous deficiencies and lack of protection in this area, which mainly affect women, who are the ones that make up the majority of this group. In this research we will briefly address the history of domestic work in Spain, to see how it was in the beginning, where society was marked by patriarchal thinking, and how it has evolved to the present. We will address the main

#### PALABRAS CLAVE

Trabajo doméstico  
Profesión  
Protección  
Mujer

#### KEYWORDS

Domestic work  
Profession  
Protection  
Woman

characteristics of this employment relationship, as well as the shortcomings that they have to face.

Finally, we will also mention the issue of occupational risk prevention in the domestic service sector.

## SUMARIO

- I. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL TRABAJO DOMESTICO
  - II. EVOLUCION DEL TRABAJO DOMESTICO EN ESPAÑA
  - III. CARENCIAS ERRADICADAS
  - IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS EMPLEADAS DE HOGAR
  - V. PROPUESTAS DE MEJORA
  - VI. CONCLUSIONES
- Bibliografía

## I. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL TRABAJO DOMÉSTICO

El trabajo doméstico puede definirse como el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos<sup>1</sup>, teniendo que diferenciar quien lo desarrolla para sí mismo de quien lo hace a cambio de una remuneración. Si la persona que lo realiza recibe una remuneración, podemos destacar la dependencia, ajenidad, voluntariedad y retribución, ya que está prestando servicios a otra persona, en este caso el empleador<sup>2</sup>.

Un empleado de hogar es una persona física que presta servicios a un tercero mediante un contrato de trabajo, con las características que acabamos de mencionar, para otra persona, el empleador. El concepto de empleador ha sufrido distintas modificaciones debido a las continuas reformas que se le han ido haciendo a la normativa. Por tanto, para poder saber con claridad quién es el empleador, tenemos que ver lo que establece el Real Decreto 1620/2011<sup>3</sup>, el cual en su artículo 1.3 fija que el empleador es la persona que contrata los servicios para su hogar, por lo que es el titular de ese hogar familiar, y a su vez es también la persona titular del domicilio o lugar de residencia donde se llevan a cabo tales tareas domésticas.

Esta relación laboral especial tiene como objetivo prestar servicios o actividades en el hogar familiar, donde puede realizar tanto labores domésticas, como limpieza, lavado y planchado de ropa, cocina, entre otros, así como también puede encargarse de cuidar a algún miembro de la familia, como niños o personas mayores, aspectos que vienen recogidos en el artículo 1.4 del Real Decreto 1620/2011.

1. Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189).

2. Quesada Segura, R.: "De nuevo sobre el Sistema Especial de Seguridad Social de Personas Empleadas de Hogar. Puntos críticos", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 3, 2015, p. 64.

3. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. BOE núm. 277, de 17 de noviembre de 2011. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620>.

En España, se han producido también numerosos cambios en la materia, los cuales han repercutido en las características laborales y de seguridad social del sistema especial de empleadas de hogar, es decir, en todo lo referente a sus derechos y a sus obligaciones. Por ello, comenzaremos a destacar las diferentes características de este sistema especial, y poder comprender, por tanto, el por qué se le considera especial.

La empleada de hogar es la trabajadora que realiza las tareas del hogar familiar y que reúne, por tanto, las características voluntariedad, ajenidad, dependencia y remuneración, por lo que conlleva a que la norma tenga en cuenta a la hora de contratar la misma presunción que el trabajo por cuenta ajena<sup>4</sup>. Para que se las pueda incluir en este sistema especial tienen que cumplir algunos requisitos, como ser español, tener 16 años o más, así como dedicarse únicamente a prestar sus servicios domésticos remunerados para un empleador, es decir, para un titular del hogar familiar.

Por tanto, si ya sabemos quiénes se incluyen en este sistema, podemos decir con más claridad quiénes se excluyen, que serán las personas que no cumplan con los requisitos que acabamos de plantear. Es decir, quienes no cumplen con la dependencia, ajenidad, o con la remuneración, quedarían fuera de este sistema especial<sup>5</sup>.

Es de destacar también por su importancia y porque puede dar lugar a confusión, que el trabajo realizado con benevolencia tampoco se incluye dentro del sistema especial, así como tampoco la relación de colaboración familiar llamada *Au Pair*, relación en la que existe amistad y cooperación entre ambas partes, pero en la que no hay remuneración, por lo que al ser la remuneración uno de los requisitos fundamentales para considerarse una relación laboral, y no cumplirse éste, no podemos considerarla como tal<sup>6</sup>. Sin embargo, esta exclusión se realiza hasta el segundo grado de consanguinidad, mientras que a los familiares de tercer grado sí que se les reconoce el poder afiliarse y prestar servicios por cuenta ajena, de acuerdo con el artículo 12 LGSS<sup>7</sup>.

También cabe decir que se excluyen dentro de este sistema especial a las trabajadoras domésticas que son contratadas por empresas, es decir, por una persona jurídica, y prestan a ésta sus servicios, incluso si se trata de empresas de trabajo temporal<sup>8</sup>. Por tanto, estos trabajadores se encuadrarían dentro del Régimen General de la Seguridad.

Por otro lado, tenemos la figura del titular del hogar familiar, que es la persona física titular del hogar, o de la residencia donde se prestan los servicios domésticos<sup>9</sup>. Es

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

5. Artículo 2 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.

6. Acuerdo Europeo sobre colocación "*Au Pair*", hecho en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1969 y ratificado por España mediante el Instrumento de Ratificación del mismo publicado en el BOE núm. 214, de 6 de septiembre de 1988. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/ai/1969/11/24/1>.

7. Encontramos una clara contradicción, ya que a las parejas de hecho no se les excluye, de acuerdo al artículo 3 del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

8. Artículo 2.1 a) 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.

9. Artículo 1.3 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.

quien contrata por cuenta ajena a otra persona, la remunera, y dirige las tareas que ésta tiene que realizar.

Se excluye, por tanto, como podemos ver, a la persona jurídica como empleadora, para así, poder evitar los abusos cometidos históricamente<sup>10</sup>.

## II. EVOLUCIÓN DE LA RELACION LABORAL DE EMPLEADAS DE HOGAR EN ESPAÑA

El trabajo doméstico es el trabajo más antiguo, el que ha estado presente desde la Antigüedad. Si bien no tenemos mucha información acerca del trabajo en el antiguo Egipto, donde sabemos que la principal forma de trabajo era la esclavitud, sí que tenemos datos de la Antigua Roma, donde el servicio doméstico era una forma de esclavitud. El esclavo era una cosa, no una persona, y pertenecía a su señor<sup>11</sup>.

De ser esclavo se podía pasar a ser liberto, y de éste a "locatio", es decir, se va produciendo una evolución en la forma de pensamiento sobre el ser humano, y se comienza poco a poco a considerar al trabajo doméstico como una actividad, aunque en menor medida que en otras actividades<sup>12</sup>.

Centrándonos ya en España, que es el tema que nos compete, cabe decir que desde el año 400 hasta el año 1700, es decir, en este periodo de tiempo se cambia de perspectiva y surge la servidumbre, que sirve principalmente a iglesias y monasterios, así como a los laicos, y se empieza a expandir la libertad de ejercicio y de contratación, aunque con una gran desigualdad jurídica y social<sup>13</sup>. A partir del siglo XVII nace un sistema nuevo antes desconocido, las Casas de Madres de Mozas, cuyo fin será regular y vigilar las contrataciones realizadas a las mujeres que servían, a las cuales se les asignaba una casa y un amo, pero no tenían ningún tipo de derecho, ya que ni siquiera podían pedir un día libre<sup>14</sup>.

En el siglo posterior, la mujer continuaba dedicándose al trabajo doméstico, en concreto, la que pertenecía a las clases más pobres, ya que las que se encontraban mejor económicamente sí podían permitirse elegir otro tipo de trabajo, e incluso no trabajar. Son estas clases más altas las que contratan a su vez la realización del trabajo doméstico<sup>15</sup>.

A principios del siglo XX surge el papel de la mujer trabajadora interina, que se encargaba de realizar las tareas domésticas del hogar, pero de manera interna en éste,

10. De la Villa Gil, L. E.: "La relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar", en Palomeque López, M. C. y García-Perrote Escartín, I. (coords.): *Derecho del Trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*, Centro de Estudios Financieros CEF, Madrid, pp. 809-841.

11. Hernáinz Márquez, M.: "Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico", *Cuadernos de Política Social*, núm. 41, 1959, p. 8.

12. Rostovtzeff, M.I.: *The social and economic history of the Roman Empire (vol. 1)*, Clarendon Press, Oxford 1926.

13. Gibert, R.: *El contrato de servicios en el Derecho medieval español*, Facultad de Filosofía y Letras, Buenos Aires, 1951.

14. Hernáinz Márquez, M.: "Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico", ob. cit., pp. 16 y ss.

15. García Sainz, C.; Santos Pérez, M. y Valencia Olivero, N.: "La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI", *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 32, núm. 1, 2014, pp. 104 y ss.

lo que supuso que la relación se fuera volviendo más laboral, hasta el punto de que ellas mismas comenzaron a considerarse trabajadoras<sup>16</sup>. Ya a mediados del siglo XX, se produce la incorporación de la mujer al mercado laboral, hecho que tiempo atrás era casi imposible, ya que, además, las mujeres que trabajaban eran incluso mal vistas. La mujer se incorpora al mundo profesional independientemente de a qué clase social perteneciera, por lo que cambia también el papel del servicio doméstico, ya que se producirán más contrataciones de servicio doméstico al tener que trabajar más mujeres y compaginar el trabajo con las tareas del hogar<sup>17</sup>. Además, este hecho hace que tanto las empleadas domésticas, como el resto de empleadas de otras profesiones, se encuentren ya en igualdad de situaciones, es decir, ambas trabajan y ya no se consideran ni criadas ni señoras, sino mujeres trabajadoras<sup>18</sup>.

### III. CARENCIAS ERRADICADAS EN LAS EMPLEADAS DE HOGAR

Las mejoras producidas en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar en el año 2011 supusieron un gran avance en lo relativo a los derechos de las empleadas de hogar. Ello no significa que actualmente esté todo el trabajo hecho, ya que nos seguimos encontrando con falta de protección en el sector del trabajo doméstico.

En cuanto a la prestación de incapacidad temporal, hasta 2012 no se reconocía hasta que transcurrían 28 días<sup>19</sup> desde que comenzaba la enfermedad. La consecuencia era, por tanto, la suspensión del contrato, donde la empleada de hogar estaba sin percibir su salario, y el subsidio no lo recibía hasta que transcurrían 29 días desde la baja. Por tanto, vemos claramente, que la situación de este colectivo estaba en una gran desventaja respecto a los trabajadores del Régimen General. A partir de 2012, como ya mencionamos, se producen ciertas mejoras para este sector y una de ellas es que se disminuye el número de días para percibir dicha prestación, es decir, comienza a percibirse a partir del día nueve de la baja; y del día cuatro hasta el ocho es el titular del hogar familiar quien tiene la obligación de pago<sup>20</sup>, lo que supone un gran progreso en el pago de la prestación.

En el lado opuesto, si el empleador incumple la cotización, la entidad gestora sí que responde, porque es la encargada de controlar que el pago de las cuotas a la Seguridad Social se haga efectivo<sup>21</sup>. Otra de las grandes diferencias es que no se reconocía

16. De Dios Fernández, E.: "Las que tienen que servir y las servidas. La evolución del servicio doméstico en el franquismo y la construcción de la subjetividad femenina", *Revista Historia Autónoma*, núm. 3, 2013, p. 102.

17. Nash, M.: *Mujer, familia, y trabajo en España (1875-1936)*, Anthropos Editorial, Barcelona, 1983.

18. De Dios Fernández, E.: "Las que tienen que servir y las servidas. La evolución del servicio doméstico en el franquismo y la construcción de la subjetividad femenina", ob. cit., p. 102.

19. Artículo 30 del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

20. Quesada Segura, R.: "De nuevo sobre el Sistema Especial de Seguridad Social de Personas Empleadas de Hogar. Puntos críticos", ob. cit., p. 64.

21. Artículo 21 del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

la incapacidad temporal por contingencias profesionales, situación que se alargó hasta que se dictó la disposición adicional quincuagésima tercera LGSS<sup>22</sup>.

En cuanto a la prestación de riesgo durante el embarazo o la lactancia, las empleadas de hogar siempre han tenido los mismos derechos que las trabajadoras del Régimen General, la única diferencia es que en este caso es el titular del hogar familiar el que debe exponer que no existe ningún puesto de trabajo que sea adecuado y concordante con el estado de la trabajadora<sup>23</sup>.

Respecto a la prestación de Incapacidad Permanente, todo parecía apuntar a que se reconocía, de acuerdo con lo establecido en la Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, la cual ya se encuentra derogada. Pero la realidad es que los Tribunales del Orden Social son reacios a conceder esta incapacidad a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, si bien una minoría sí la reconocen<sup>24</sup>.

Para la prestación de jubilación, los requisitos que se le exigen a este sistema especial son los mismos que los que se exigen en el Régimen General. Para determinar la cuantía se tiene que aplicar a la base reguladora el porcentaje acordado en la escala existente para el Régimen General<sup>25</sup>, la cual tenía en cuenta para las empleadas de hogar los años de cotización efectiva. Ello supuso acabar con el trato discriminatorio a la hora de reconocer la jubilación, así como se permitió que se pudiera acceder a ella, aunque no estuviera en alta la trabajadora en el momento del hecho causante.

Sin duda alguna, el cambio más esperado y del que más se ha hablado es la reforma del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, en el cual ya se logran eliminar las discriminaciones históricas a las que se llevaban enfrentando las trabajadoras, pudiendo a partir del 1 de octubre de 2022 cotizar por desempleo y por FOGASA si realizan más de 60 horas al mes, y a partir del 1 de enero de 2023 si realizan menos horas. Además, el Decreto-ley modifica la figura del desistimiento que hasta ahora desprotegía a las trabajadoras, ya que podían ser despedidas de forma directa y sin apenas justificación.

Por otra parte, también se logra corregir la responsabilidad en cuanto a la cotización a la Seguridad Social, eliminando la obligación para las propias empleadas que realicen menos de sesenta horas al mes, ya que, a partir del 1 de enero de 2023, los responsables de cotizar son los propios empleadores.

22. Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

23. Quesada Segura, R.: "De nuevo sobre el Sistema Especial de Seguridad Social de Personas Empleadas de Hogar. Puntos críticos", ob. cit., p. 64.

24. STSJ del País Vasco (Social) núm. 2049/2019, Sección 1, rec 1948/2019, de 12 de noviembre de 2019.

25. Real Decreto 1609/1987, de 23 de diciembre, por el que se regula en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, la forma de cálculo de la Pensión de Jubilación en función de los años cotizados por el beneficiario.

#### IV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR

Aunque en los apartados anteriores hemos hablado de las carencias en materia de protección de las empleadas del hogar familiar, el tema relativo a la Prevención de Riesgos Laborales, del cual estas trabajadoras también carecen, hemos decidido realizarlo en un nuevo apartado por su importancia y extensión, si bien hemos dicho que se incluiría dentro de las carencias que tiene este Sistema Especial.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>26</sup> otorga protección a distintos colectivos, cumpliendo así el principio de generalidad<sup>27</sup>, y llegando a crear, por tanto, la universalidad que establece la misma ley, con la que se pretende proteger a cualquier trabajador independientemente del lugar en el que preste su actividad<sup>28</sup>.

A pesar de que la Ley protege y engloba a los trabajadores que presten sus servicios por cuenta ajena y que forman parte de un contrato de trabajo<sup>29</sup>, excluye completamente a las trabajadoras empleadas del hogar familiar, rompiendo así con el principio de universalidad antes citado. Sin embargo, las relaciones de trabajo que se regulan en el ET, y las relaciones laborales especiales, sí que se encuentran incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención, ya que, aunque estas últimas son especiales y tienen unas características propias, tienen el carácter de laboral<sup>30</sup>.

Antes de la creación de la Ley de Prevención se seguía lo marcado por el artículo 19 ET, así como la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ya derogada, donde venían establecidas las medidas que se tenían en cuenta para ciertos espacios de trabajo, como comedores, cocinas, viviendas<sup>31</sup>, por lo que realmente las empleadas del hogar familiar se encontraban más protegidas que ahora.

Es importante destacar, que la Directiva Marco, norma comunitaria que protege ampliamente a un conjunto de trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, también excluye a las trabajadoras del servicio doméstico<sup>32</sup>.

Por ello, siguiendo a esta norma comunitaria, nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aunque en un principio parece no realizar la exclusión, en el apartado cuarto sí que menciona rotundamente que se excluye de su ámbito la relación laboral

26. Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>.

27. Fernández Marcos, L.: *Los comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, Dykinson, Madrid. 2001.

28. Botana López, J. M.: "Objeto, ámbito de aplicación y definiciones", en Iglesias Cabero, M. (coord.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Civitas, Madrid, 1997, p. 38.

29. Pérez Guerrero, M. L. y Rodríguez-Piñero Royo, M.: "Prevención y nuevos riesgos laborales: el caso de los trabajadores puestos a disposición", *Temas Laborales*, núm. 50, 1999, pp. 105-148.

30. Montoya Melgar, A.; Pizá Granados, J. y Ruiz, I.: *Curso de Seguridad y Salud en el trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2009, p. 68.

31. Ayala del Pino, C.: "La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar", *Saberes: Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*, núm. 5, 2007, p. 15.

32. García Valverde, M. D.: "Una exclusión particular de la Ley de Prevención de Riesgos: el servicio del hogar familiar", en Escudero Rodríguez, R. (coord.): *La ley de prevención de riesgos laborales: XIV jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales, Málaga, diciembre de 1995*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, pp. 161-178.

especial del servicio doméstico, citando únicamente la obligación del empleador de velar por la salud de las trabajadoras.

Sin embargo, ni la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ni la Directiva Marco, establecen con claridad cuáles son los motivos de exclusión de las empleadas de hogar, pero podemos deducir que se trata de las características particulares que tiene esta relación laboral, las cuales han servido para dejar de lado la regulación común a las trabajadoras del hogar familiar<sup>33</sup>.

La justificación que se da para excluir de la Ley de Prevención al servicio doméstico versa en la interrelación que hay entre las condiciones laborales del trabajador y las del empleador, incluyendo las particularidades que tiene el lugar donde se presta la actividad laboral, lo que hace que sea difícil aplicar la norma respecto a la seguridad y salud de los trabajadores<sup>34</sup>.

Ahora bien, el lugar donde se preste la actividad laboral no puede nunca justificar la exclusión de un colectivo de trabajadores para protegerlo contra los riesgos que existen o pueden existir en el trabajo<sup>35</sup>. Es más, la carencia de regulación preventiva para las empleadas de hogar se debe más bien a la dificultad que hay en aplicar la propia ley en dicho sector.

Un aspecto que sí podríamos decir que resulta difícil a la hora de poder aplicar la norma preventiva a este colectivo, es el hecho de que se preste el trabajo dentro de un hogar familiar, ya que sería complicado teniendo en cuenta que la Constitución nos dice que tenemos que proteger la intimidad del domicilio y que éste es inviolable, por lo que es dificultoso poder compatibilizar el control externo de la seguridad<sup>36</sup>.

Con esto no estamos apoyando, ni mucho menos, el comportamiento del legislador de excluir completamente de la prevención a las empleadas de hogar, solo matizando que es complicado dado que se realiza en un hogar y la Constitución protege a éste, por lo que es de difícil acceso el controlar la materia de prevención. Pero es también incongruente el hecho de que se excluye por un lado a las trabajadoras del servicio doméstico de la LPRL, y se les establecen impedimentos para el control dentro del hogar, pero por otro lado se hace referencia a que el empleador tiene la obligación de cuidar las condiciones de trabajo. Es decir, o se las incluye y se encuentran protegidas, o no se las incluye y se implementan nuevas normativas y herramientas que sí se puedan aplicar, pero no como acabamos de mencionar, que se las excluye, pero se dice que sí existe esa obligación, pero a la vez no se mencionan herramientas que se puedan utilizar.

33. Ayala del Pino, C.: "La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar", ob. cit.

34. Pérez de los Cobos Orihuel, F.: "La Directiva Marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español. (I y II)", *Relaciones Laborales*, núm. 1, 1991, pp. 1221-1253.

35. Ramírez Martínez, J. M.: "La relación laboral especial de servicio del hogar familiar", en Borrajo Dacruz, E. (dir.): *El Estatuto de los Trabajadores. Relaciones especiales de trabajo, tomo II, vol. 1*, EDERSA, Madrid, 1987, pp. 39-76.

36. De las Cuevas González, F.: "Derechos fundamentales y relaciones laborales", en Linares Lorente, J.A. (Ed.): *Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución, organizadas por el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985, pp. 268-270.

A continuación, pasaremos a ver las particularidades que tiene esta relación laboral especial, para ver cómo influyen éstas en la exclusión de la prevención y si tienen sentido o no.

La primera característica particular es que la prestación de trabajo se realiza en un hogar familiar<sup>37</sup> y eso puede ser, como hemos visto, motivo de exclusión de la norma. Pero este lugar de trabajo es semejante a otros lugares de trabajo donde también se prestan servicios domésticos, como podría ser un hotel, donde sí se incluyen en la Ley de Prevención. Por tanto, el lugar donde se preste el servicio no es lo que debe fijar la exclusión.

La segunda característica especial es que la persona encargada de contratar es el propio titular del hogar familiar, que organiza el trabajo y paga el salario, es decir, es un miembro de la propia familia y no ajeno a ésta<sup>38</sup>. Este hecho puede haber sido el motivo real de la exclusión, ya que el empleador no es un empresario, lo que provoca que económicamente no pueda adoptar las medidas preventivas pertinentes por ser costosas, hecho que motiva el que se excluya a las empleadas del hogar familiar de la Ley de Prevención por motivos económicos que el empleador no pueda soportar. A pesar de ello, si lo miramos desde la perspectiva de la prevención, estos motivos no pueden ser tampoco admisibles, ni pueden justificar tal exclusión, ya que la postura que debe mantenerse es la protección del trabajador o trabajadora y no el coste que ello le suponga a su empleador<sup>39</sup>.

La tercera característica versa sobre que este trabajo tiene un carácter especial y, por tanto, no puede incluirse dentro de la norma común. Pues, al contrario, al tratarse de una relación especial hay más motivos para tomar medidas preventivas y proteger a quienes trabajan en ese sector.

El hecho de que se produzca un choque entre ambos derechos fundamentales no puede servir de excusa para excluir de protección a las trabajadoras del hogar familiar, ya que ello supone nuevamente una contradicción, ya que se estaría impidiendo que este colectivo goce de seguridad y salud en el trabajo, por no poder entrar en el domicilio la Inspección de Trabajo<sup>40</sup>.

No obstante, en otros casos, como es el trabajo a domicilio, éste se encuentra enmarcado dentro de la Ley de Prevención, lo que es curioso, ya que sus características son muy parecidas a las que tienen estas trabajadoras, si bien a ellos sí se los incluye en el ámbito de la ley y permite a la inspección realizar por tanto el control<sup>41</sup>.

Es incomprensible como para salvaguardar unos derechos se destruyan otros, por lo que lo más razonable sería tomar medidas para poder proteger tanto unos derechos como otros.

37. De la Villa Gil, L. E.: "La relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar", ob. cit.

38. Quesada Segura, R.: *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, Madrid, 1991.

39. Ayala del Pino, C.: "La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar", ob. cit.

40. Sempere Navarro, A. V.; García Blasco, J.; González Labrada, M. y Cardenal Carro, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, Madrid, 2001.

41. García Valverde, M. D.: "Una exclusión particular de la Ley de Prevención de Riesgos: el servicio del hogar familiar", ob. cit.

A pesar de todo lo expuesto, las empleadas de hogar tienen que estar amparadas y protegidas de alguna forma. Tal que así, que en el artículo 3 LPRL nos diga que el titular del hogar es quien debe hacerse cargo de que las tareas se desarrollen en buenas condiciones, que sean higiénicas y seguras, hecho contradictorio ya que se excluye a las empleadas de hogar de la normativa de prevención, pero se establece que tienen derecho a realizar sus actividades en un lugar limpio y seguro<sup>42</sup>.

El problema principal es, por tanto, que no tenemos una norma que claramente establezca cuáles son los derechos que tiene la persona trabajadora, cuáles son las obligaciones del empleador, lo que lleva a que las empleadas domésticas carezcan, por tanto, del derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo<sup>43</sup>.

Además, la disposición adicional de dicha ley determina ya una solución, consistente en aplicar la norma común para las relaciones con carácter especial. Sin embargo, tal y como nos dice la propia doctrina, la norma común no puede ofrecernos soluciones concretas en lo relativo a una relación especial<sup>44</sup>.

Por último, decir, que al desarrollarse la actividad laboral dentro un hogar familiar y ver que para el legislador es imposible por las características de tal relación encuadrarla dentro de la Ley de Prevención, se deben de crear normas que sean coherentes con tal lugar de trabajo y flexibles para que así se puedan aplicar a este sector y sus trabajadoras y trabajadores comiencen a gozar de los derechos y protección que les corresponde.

## V. PROPUESTAS DE MEJORA

Las propuestas para mejorar las condiciones laborales de las empleadas domésticas, las podemos resumir en:

- Reducir las cotizaciones a los empleadores, para así poder incentivar a la contratación del colectivo.
- Por otro lado, un aspecto crucial es que los legisladores creen una normativa específica de Prevención de Riesgos Laborales para las trabajadoras del hogar familiar, o bien que se reforme y actualice la actual normativa en la materia, para que se las incluya en la misma y se prevengan los riesgos existentes para ellas.
- También sería conveniente que se crearan mecanismos para poder controlar el fraude en la contratación, de manera que todas las trabajadoras pudieran trabajar con un contrato de trabajo y cotizando a la Seguridad Social.

42. Sempere Navarro, A. V.; García Blasco, J.; González Labrada, M. y Cardenal Carro, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, ob. cit.

43. Sala Franco, T. y Arnau Navarro, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

44. De la Villa Gil, L. E.: "La relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar", ob. cit.

## VI. CONCLUSIONES

1. Aunque en los comienzos el trabajo doméstico no era visto como una profesión, sino como una obligación de la mujer debido al pensamiento patriarcal que llevamos arrastrando desde la antigüedad, gracias a la evolución del pensamiento de la sociedad se reconoce como una profesión, aunque este hecho no supone que se cumplan al cien por cien los derechos de las trabajadoras ni las obligaciones del empleador.
2. En España contamos con normativa reguladora del trabajo doméstico, pero eso no quiere decir que sea buena, ya que en ella no se contemplan todos los derechos laborales y de Seguridad Social que debieran.
3. Si bien es cierto que gracias a la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, se han modificado y mejorado distintos aspectos de la relación laboral, como la cotización por desempleo y FOGASA, entre otros, el tema relativo a la prevención de riesgos laborales sigue aún sin resolver y las justificaciones que hemos visto a lo largo del trabajo que se dan para decir que no es posible el control de las medidas preventivas dentro del hogar familiar, son injustificables y muy discriminatorias.
4. A pesar de la reciente normativa, el legislador tiene que seguir trabajando en ella, ya que hay numerosos aspectos que afectan a las empleadas domésticas que siguen sin tener respuesta.

## Bibliografía

- Ayala del Pino, C.: "La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar", *Saberes: Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*, núm. 5, 2007.
- Botana López, J. M.: "Objeto, ámbito de aplicación y definiciones", en Iglesias Cabero, M. (coord.): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Civitas, Madrid, 1997.
- De las Cuevas González, F.: "Derechos fundamentales y relaciones laborales", en Linares Lorente, J. A. (ed.): *Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución, organizadas por el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985.
- De Dios Fernández, E.: "Las que tienen que servir y las servidas. La evolución del servicio doméstico en el franquismo y la construcción de la subjetividad femenina", *Revista Historia Autónoma*, núm. 3, 2013, pp. 97-111.
- De la Villa Gil, L. E.: "La relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar", en Palomeque López, M. C. y García-Perrote Escartín, I. (coords.): *Derecho del Trabajo y seguridad social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*, Centro de Estudios Financieros CEF, Madrid, pp. pp.809-841.
- Fernández Marcos, L.: *Los comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, Dykinson, Madrid. 2001.
- García Sainz, C.; Santos Pérez, M. y Valencia Olivero, N.: "La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI", *Cuadernos de Relaciones Laborales*. vol. 32, núm. 1, 2014, pp. 101-131. DOI: [10.5209/rev\\_crla.2014.v32.n1.44715](https://doi.org/10.5209/rev_crla.2014.v32.n1.44715).

- García Valverde, M. D.: "Una exclusión particular de la Ley de Prevención de Riesgos: el servicio del hogar familiar", en Escudero Rodríguez, R. (Coord.): *La ley de prevención de riesgos laborales: XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Málaga, diciembre de 1995, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, pp. 161-178.
- Hernáinz Márquez, M.: "Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico", *Cuadernos de Política Social*, núm. 41, 1959, pp. 7-38.
- Montoya Melgar, A.; Pizá Granados, J. y Ruiz, I.: *Curso de Seguridad y Salud en el trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2009.
- Nash, M.: *Mujer, familia, y trabajo en España (1875-1936)*, Anthropos Editorial, Barcelona, 1983.
- Pérez de los Cobos Orihuel, F.: "La Directiva Marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español. (I y II)", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1991, pp. 1221-1253.
- Pérez Guerrero, M. L. y Rodríguez-Piñero Royo, M.: "Prevención y nuevos riesgos laborales: el caso de los trabajadores puestos a disposición", *Temas Laborales*, núm. 50, 1999, pp. 105-148.
- Quesada Segura, R.: "De nuevo sobre el Sistema Especial de Seguridad Social de Personas Empleadas de Hogar. Puntos críticos", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 3, 2015, pp. 59-78.
- Quesada Segura, R.: *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, Madrid, 1991.
- Ramírez Martínez, J. M.: "La relación laboral especial de servicio del hogar familiar", en Borrajo Dacruz, E. (dir.): *El Estatuto de los Trabajadores. Relaciones especiales de trabajo, tomo II, vol. 1*, EDER-SA, Madrid, 1987, pp. 39-76.
- Rostovtzeff, M. I.: *The social and economic history of the Roman Empire (vol. 1)*, Clarendon Press, Oxford 1926.
- Sala Franco, T. y Arnau Navarro, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- Sempere Navarro, A. V.; García Blasco, J.; González Labrada, M. y Cardenal Carro, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, Madrid, 2001.