

La ordenación jurídica vigente del trabajo de los empleados del hogar familiar

The current legal system of the work of employees of the family home

Dra. Cristina AYALA DEL PINO

Universidad Rey Juan Carlos

Madrid

cristina.ayala@urjc.es

Resumen: Este artículo analiza la ordenación jurídica vigente del trabajo de los empleados del hogar familiar. En este sentido, se estudia las fuentes reguladoras 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, así como la especialidad de la relación laboral del servicio del hogar familiar.

Abstract: This paper analyses the current legal system of the work of employees of the family home. In this sense, it is studied the regulatory sources regulated in Royal Decree 1620/2011, of 14 november, which regulates it, and the last one, as well as the specialty of the domestic service labor relationship.

Palabras claves: empleado doméstico, empleador doméstico, hogar familiar y relación laboral especial.

Keywords: domestic employee, domestic employer, family home, special domestic service labor relationship.

Sumario;

I. Las fuentes reguladoras de la relación laboral especial de servicio del Hogar familiar y su proyección sobre el contenido de ésta.

1.1. *El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de Servicio del Hogar Familiar.*

1.2. *La aplicación subsidiaria del Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.*

1.3. *Los convenios colectivos y los contratos de trabajo domésticos.*

1.3.1. *La autonomía colectiva.*

1.3.2. *La autonomía contractual individual.*

II. La especialidad de la relación laboral de servicio del hogar familiar.

2.1. *Su justificación.*

2.2. *El principio de igualdad y no discriminación: la diferenciación entre contratos de trabajo ordinarios y especiales.*

III. Bibliografía.

Recibido: octubre 2017.

Aceptado: diciembre 2017.

I. LAS FUENTES REGULADORAS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR Y SU PROYECCIÓN SOBRE EL CONTENIDO DE ÉSTA

En torno a la expresión *fuerza del Derecho* la doctrina no mantiene una postura unánime, unos la utilizan para referirse al “origen” de la norma (así, de una Ley su fuerza sería el Parlamento y de un Reglamento el Gobierno)¹, mientras que hay quienes mayoritariamente se refieren con esta terminología al “medio” por el que la norma se manifiesta². Conforme a esta última tesis vamos a estudiar las fuentes reguladoras de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar.

En la regulación de esta última confluye una pluralidad de normas, laborales unas y ajenas al ordenamiento laboral otras. Su conocimiento es tarea previa a cualquier ulterior estudio sobre dicha relación, pues la identificación de los centros de producción jurídica permite conocer los medios a través de los cuales el Derecho se expresa y evoluciona.

1.1. *El Real Decreto 1620/2011, de 14 noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de Servicio del Hogar Familiar*

El artículo 2.1 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, incluye entre las relaciones laborales de carácter especial “b) la del servicio del hogar familiar”³.

¹ Mantiene este criterio CRISAFULLI, V., “Fonti del Diritto”, en *Enciclopedia del Diritto*, Vol. XVIII, Milano 1968, p. 134, para quien la fuerza es la causa de la norma, pero no la norma misma.

² *Vid.*, CARRETERO PÉREZ, A., “El concepto constitucional de fuentes del Derecho”, en AA.VV., *La Constitución española y las fuentes del Derecho*, Vol. I, IEF, Madrid 1979, p. 387.

³ Con anterioridad el mismo artículo 2.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores incluyó entre las relaciones laborales de carácter especial “b) La del servicio del hogar familiar” y en cumplimiento de la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los

El Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto se caracterizó por ser la primera norma que reguló la presente relación, distanciándose de la regulación civil anterior, así el servicio doméstico entró en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la jurisdicción social. Ahora bien, la precariedad en que se presta el empleo doméstico y, sobre todo, la aprobación del Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo, por el que se fija una protección mínima para los empleados domésticos, influyen en nuestro legislador, quien decide reformar la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, aprobando el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que sustituye a la normativa anterior.

Este Real Decreto 1620/2011 constata por una parte que el empleo doméstico ha de seguir siendo una relación laboral especial y, por la otra, la necesidad de minorar las especialidades para que pueda asemejarse lo más posible a la relación laboral común. En este sentido, la regulación especial se justifica por el ámbito en que se presta la actividad, el hogar familiar, que está vinculado a la intimidad personal y familiar. Este ámbito, a su vez, justifica el vínculo personal basado en una relación de confianza entre el titular del hogar familiar y el trabajador que presta sus servicios en el mismo. No obstante, estas peculiaridades explican un regulación especial y diferente respecto a la relación laboral común, siempre y cuando se justifique de manera objetiva y razonable, minorando aquéllas que no precisen de una regulación especial, intenta aproximarse a la relación laboral común.

Trabajadores, el Gobierno procedió a su desarrollo. La vigencia de la norma reglamentaria no fue inmediata, ya que se estableció una *vacatio legis* más bien larga. En este sentido su Disposición Final señaló que no entraría en vigor hasta el día 1 de enero de 1986 -casi seis meses más tarde desde su publicación en el *BOE*-, “iniciándose el cómputo del devengo de los efectos económicos derivados del mismo a partir de dicha fecha de vigencia”. A este respecto, y como excepción, la propia Disposición añadió que se tendrían en cuenta los períodos trabajados con anterioridad (siempre que fueran naturalmente calificables de “actividades o servicios del hogar familiar” conforme al artículo 1 RD 1424/1985) a los solos efectos del cómputo de antigüedad³ previsto en el artículo 9.3 RD 1424/1985 para fijar la cuantía de la indemnización por extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, por desistimiento del empleador y por cambio del hogar familiar si tal situación derivase de la voluntad del empleador de que no se produzca continuidad del contrato de trabajo Véase sobre el particular VARIOS., *Prontuario del Derecho del Trabajo*, 5.^a ed., Civitas, 2001, pp. 603 a 607. y VARIOS., *Leyes Laborales. Sustantivas y Procesales*, Aranzadi, Pamplona 2003, pp. 961 a 973. Asimismo, GUADALUPE HERNÁNDEZ, H., *Relaciones Laborales Especiales*, II Lustre Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya, Mafre Mutua Patronal, Barcelona 1989, Vol. I, p. 145; SALA FRANCO, T., “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico”, en *Relaciones Laborales*, (Madrid), T. I, núm. 4, (1986) 285, y QUESADA SEGURA, R.: *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, Madrid 1991, p. 93.

1.2. *La aplicación subsidiaria del Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales*

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional del Real Decreto 1424/1985, se reconocía “en lo no previsto en la presente norma será de aplicación la normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación; expresamente no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores”⁴.

El vigente artículo 3 b) reconoce que “con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas de carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común. Expresamente no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores”.

Por “normativa laboral común” hay que entender aplicable el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo y concordantes⁵, tanto en materia de relaciones individuales como colectivas de trabajo -respecto a estas últimas, como veremos, nada dice la norma reglamentaria-, las relaciones de conflicto y procesales. El valor supletorio de las mismas quedará subordinado a lo que sobre este particular disponga de modo especial la norma que ha de ser suplida

⁴ Respecto a este tipo de disposiciones ALONSO OLEA, M., señala que se trata de “normas aparentemente cabalísticas”, expresión referida al RD 1006/1985, pero por la similitud apuntada es extensible al resto de las relaciones laborales especiales. Cfr., *ibid.*, Prólogo a SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., y GUERRERO OSTOLAZA, J. L., *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Civitas, Madrid 1991, pp. 9 y 10; ya que dejan de hacer lo que pretenden, esto es, fijar el Derecho supletorio, siendo, además, criticables las propias normas que las contienen, pues dejan de cumplir su finalidad principal, esto es, la clara determinación de cuáles sean las diferencias normativas derivadas de esa especial naturaleza. Mantiene este criterio SALA FRANCO, T., “La relación...”, o. c., p. 286. En contra, DURÁN LÓPEZ, F., “La relación laboral especial de los artistas”, *RL*, T. I, núm. 1, (1986) 225 y ss. No obstante, como apunta CARDENAL CARRO, M. “A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales: un balance y una propuesta”, *Aranzadi Social*, (Elcano-Navarra), 9 y 10 (2000) 17, nota 32: “sólo entendiendo la expresión “naturaleza” en el sentido que aquí se señala -referencia a otro valor contemplado por el Ordenamiento jurídico- es posible encontrar un contenido coherente en estas cláusulas de supletoriedad”. Y, para DE LA VILLA GIL, L. E., el contenido de esta disposición es válido únicamente “a través de la tesis de la deslegalización operada por la LET, (...), ya que bajo la construcción de la remisión normativa dicho precepto estaría incurso en nulidad”. *Vid.*, “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, *Documentación Laboral* (Madrid), número monográfico sobre las relaciones laborales de carácter especial, 1985, p. 206. Al respecto véanse las STSJ de Galicia, de 7 de junio de 2001 (AS 2001, 1785) y de Madrid, de 14 de junio de 1989 (AS 1989, 478). Y, en términos similares las SSTCT de 13 y 22 de enero, 5, 17 y 24 de febrero, 12 y 24 de marzo, 28 de abril 21 y 26 de mayo y 13 de octubre de 1987 (RTCT 1987, 425, 1214, 2448, 3921,3293, 5606. 6357, 8667, 10791, 11179 y 21376, respectivamente).

⁵ Los arts. 16.1 y 33 ET eran inaplicables, mientras que el art. 7.2 y 5 RDSHF declaraban expresamente aplicables los arts. 35 y 37.2 ET. En este sentido, véanse DE LA VILLA GIL, L. E., “La relación...”, o. c., p. 204, y SALA FRANCO, T., “La relación...”, o. c., p. 286.

y, concretamente, en cuanto a la compatibilidad de ésta con aquéllas. De manera que si la norma es incompatible con las peculiaridades de esta relación laboral especial, los Tribunales serán los encargados de pronunciarse sobre “la peculiaridad material del supuesto, qué regulaciones son o no compatibles con el servicio doméstico respecto de todas y cada una de las instituciones laborales no reguladas en la Constitución”⁶.

1.3. *Los convenios colectivos y los contratos de trabajo domésticos*

1.3.1. La autonomía colectiva

Los convenios colectivos tienen plena eficacia vinculante entre las partes que los han suscrito, de modo que vienen a constituir la norma más directa y específica que regula las relaciones jurídico-laborales existentes entre ellas, por ser una verdadera fuente de Derecho, tal como se desprende del artículo 37.1 CE y de los artículos 3.1, *b*) y 82 ET. En el sector de las actividades domésticas no se ha aprobado convenio colectivo alguno.

De hecho, el vigente RD 1620/2011 al igual que el anterior Real Decreto 1424/1985 no se pronuncia sobre los derechos colectivos, no los prohíbe ni los reconoce, únicamente hace referencia al pacto colectivo cuando se refiere a la materia salarial. De ahí que sea aplicable la normativa laboral común “en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”, conforme a su artículo 3 *b*) ET. Ello es lógico si nos remitimos a lo previsto con carácter general en el artículo 2.2 ET, en virtud del cual se reconoce que la regulación de las relaciones laborales de carácter especial “respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución”. Ahora bien, hay que advertir que son determinantes, en cambio, las singularidades de la relación laboral de servicio del hogar familiar a la hora de entender o no aplicable la normativa laboral común, específicamente por la mutua confianza y la flexibilidad en la determinación de las condiciones de trabajo⁷.

Así, el ejercicio de los derechos colectivos por los trabajadores domésticos está implícitamente reconocido en la norma reglamentaria a través de los preceptos citados, por lo que entendemos que las normas que reconocen y

⁶ Al respecto véase la STS de 20 de enero de 1993 (RJ 1993, 101): “El Estatuto de los Trabajadores y las normas laborales generales constituyen el Derecho Común del Trabajo y éste ha de aplicarse en defecto de norma especial salvo que ésta lo excluya con carácter general o para una determinada materia, o cuando la aplicación de la norma general sea materialmente incompatible con la naturaleza especial de la relación”.

⁷ *Vid.*, BLASCO PELLICER, C., *El nuevo procedimiento de elecciones sindicales: aspectos críticos*, “Colección Laboral”, núm. 18, Tirant lo Blanch, Valencia 1995, p. 23.

desarrollan tales derechos son aplicables al ámbito de esta relación laboral especial. En este sentido, el empleado del hogar tiene derecho a la libre sindicación en los términos previstos en el artículo 28.1 CE y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; derecho de huelga conforme al artículo 28 CE y al Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977, de 4 de marzo; derecho de adopción de medidas de Conflicto Colectivo al amparo del artículo 37.2 CE y el derecho a la negociación colectiva a tenor de los artículos 37.1 CE y 3.1, b) y 4.1, c) y Título III ET.

No obstante, encontramos dificultades para el ejercicio de los derechos mencionados, derivadas de que normalmente el empleado del hogar es el único trabajador del “centro de trabajo”.

Pero, además, la baja afiliación sindical de los trabajadores domésticos y la ausencia de asociaciones profesionales de empleadores del hogar dificulta la negociación de un convenio colectivo estatutario con eficacia general para este sector⁸. Pese a ello, podría llevarse a cabo por la vía del artículo 87.2, a) ET, que otorga la legitimación negociadora a los sindicatos más representativos a nivel estatal, así como en sus respectivos ámbitos a los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos⁹.

Ahora bien, esta legitimación inicial debe ser completada con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 88.2 ET, que reconoce que aquélla sólo la tiene el sindicato, federación o confederación o la asociación empresarial que “represente como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal (...) y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio”, imprescindible para que la comisión negociadora quede “válidamente constituida”.

En nuestro caso, resulta difícil que los sindicatos más representativos representen “como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal”. Ni siquiera las asociaciones empresariales más representativas acreditan una representatividad suficiente medida por el número de empresarios y de trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del convenio colectivo. Como dijimos anteriormente resulta complicado controlar realmente el número de empleadores o de trabajadores domésticos.

⁸ Como señala SALA FRANCO, T., “La relación...”, o. c., p. 315, el derecho de representación en el centro de trabajo, dadas las peculiaridades de esta relación “lo hacen seguramente inexistente por naturaleza. Máxime cuando, además, resultaría difícil alcanzar en un hogar familiar el número de 6 empleados” (art. 62.1 ET).

⁹ Mantiene este criterio GARCÍA MURCIA, J., *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, MTSS, Madrid 1987, p. 117.

Por ello, para esta relación laboral especial podría recurrirse a la negociación extraestatutaria, al amparo de los artículos 37.1 CE y 2.2, *d*) LOLS, que reconocen el derecho de todo sindicato a la negociación colectiva en ejercicio de su libertad sindical. Estos convenios colectivos extraestatutarios o irregulares¹⁰ se celebrarían por los sujetos que mutuamente se reconocieran como interlocutores, lo cual resulta difícil ya que la afiliación es casi nula.

Junto a estas posibles soluciones, cabe añadir una más, si bien el estar caracterizada por la intervención pública la hace poco viable y deseable, pues supone la sustitución de la autonomía colectiva por un acto administrativo. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social podría, mediante el acto de extensión, aplicar las disposiciones de otro convenio colectivo al sector doméstico (art. 92.2 ET). Sin embargo, el precepto citado condiciona esta posibilidad al “previo informe de una comisión paritaria” formada por las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en su ámbito de aplicación, que no existen para los empleados y empleadores del hogar familiar.

1.3.2. La autonomía contractual individual

Con independencia de la remisión a normas legales y, en particular, a preceptos del Estatuto de los Trabajadores, y con independencia también de las remisiones genéricas al Derecho supletorio, el reglamento regulador de la relación especial de trabajo de servicio del hogar familiar contiene reenvíos al propio contrato individual. Lo cierto es que en esta relación, “el papel de la autonomía de la voluntad es sobresaliente”, como ponía de relieve la propia Exposición de Motivos del Real Decreto 1424/1985 y que la mantiene el vigente RD 1620/2011, siendo indiscutible la importancia constitutiva de la autonomía contractual individual en la regulación de las condiciones del contrato de trabajo¹¹.

De hecho, la función autorreguladora y ordenadora de esta última cobra una decisiva importancia en la relación laboral especial del servicio doméstico¹².

¹⁰ Convenio colectivo irregular como figura contractual, “entendiendo por tales los que son resultado de un proceso negociador no respetuoso con las normas legales reguladoras de la negociación colectiva”. Esta interpretación puede verse en QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., *Los convenios colectivos irregulares*, CES, Madrid 1998, pp. 169 y ss., especialmente, p. 199.

¹¹ *Vid.*, LUJÁN ALCARAZ, J., “Reflexiones sobre el papel actual de la autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo”, *AS*, T.V, núm. 4 (1999) 61.

¹² También en el personal de alta dirección, en la mediación mercantil, en la de los artistas en espectáculos públicos y de los deportistas profesionales. En este sentido, véanse BAYLOS GRAU, A., *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Trotta, Madrid 1991, pp. 70 a 73; CAVAS

Esta primacía del contrato de trabajo va ligada además al carácter temporal de la misma y a un esquema de reenvío de la norma estatal a la autonomía individual muy semejante al que funciona en materia de las formas de trabajo atípico¹³. A lo que se une la dificultad práctica de habilitar una acción sindical con repercusiones en la negociación colectiva de las condiciones de trabajo¹⁴, pues el bajo nivel de afiliación de los empleados y la ausencia de asociaciones profesionales de los empleadores del hogar familiar impiden la conclusión de pactos colectivos en dicho sector.

II. LA ESPECIALIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL DE SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

2.1. *Su justificación*

La existencia de relaciones de trabajo especiales¹⁵ junto a la relación de trabajo común es considerada ya como clásica en nuestro Derecho del Trabajo. Pese a ello, también es conocida la polémica referente a la ausencia de criterios objetivos, que permitan al legislador justificar qué vinculaciones deben ser calificadas como especiales y cuáles no¹⁶. Todos los contratos son en cierta

MARTÍNEZ, F., “Diversificación *versus* uniformidad en el Derecho Español del Trabajo”, en *Civitas.REDT*, núm. 63 (1994) 97, y SALA FRANCO, T., “La relación...”, o. c., pp. 284 a 315.

¹³ El marco legal y reglamentario que disciplina la relación laboral especial de servicio del hogar familiar deja amplios márgenes a la autonomía de la voluntad para regular cuestiones tradicionalmente consideradas “feudos de la heteronorma estatal”, (lo mismo se puede decir del resto de las relaciones laborales especiales, de los contratos de trabajo en los que el factor tiempo presenta rasgos de atipicidad y en general en el contrato de trabajo conforme al ET. Mantiene este criterio LUJÁN ALCARAZ, J., “Reflexiones...”, o. c., p. 63. Con respecto a los mediadores mercantiles, véase HUERTAS LÓPEZ, T., *Mediación mercantil en el ordenamiento laboral*, Tecnos, Madrid 1991, pp. 131 y 132.

¹⁴ *Vid.*, SALA FRANCO, T., “La relación...”, op. cit., p. 315.

¹⁵ Si bien no desconocemos la diferencia existente entre las expresiones “relaciones especiales de trabajo” y “contratos especiales de trabajo”, al referirse aquéllas al contenido de éstos, consideramos oportuno dejar apuntado que utilizaremos ambas de manera indistinta, al hacerlo así tanto la doctrina como la jurisprudencia.

¹⁶ Como señala FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores. Comentario a la STCT de 23 de julio de 1981 (RTCT 1981, 4987)”, en *Revista de Política Social* (Madrid), 139 (1985) 243, “se hace depender la diferenciación de valoraciones de política legislativa que no siempre tienen su fundamento en acusados rasgos diferenciales desde el punto de vista jurídico”, y MONTROYA MELGAR, A., Prologo al libro *El contrato de trabajo aeronáutico*, de CÁMARA BOTÍA, A., Civitas, Madrid 1995, p. 16, cuando escribe que “otras calificaciones, sin embargo, resultan más artificiales, más creaciones de la ley que exigencias de la naturaleza de las cosas. Por ejemplo: ¿por qué son hoy contratos especiales el de los artistas y el de los deportistas profesionales y no lo son el contrato de embarco o el contrato aeronáutico? La frontera entre el contrato especial y el que llamamos común con peculiaridades (precisaríamos: con peculiaridades significativas, que hacen resaltar a

manera especiales¹⁷, si atendemos al objeto de la prestación del trabajador, es decir, al tipo de trabajo puede ofrecer una gran variedad¹⁸.

El objeto del presente epígrafe persigue presentar unos criterios, objetivamente considerados, de suficiente entidad que justifiquen el tratamiento diferenciado de la prestación de trabajo doméstico, sin perjuicio del estudio pormenorizado que sobre los mismos desarrollemos en los capítulos sucesivos. Así, permiten defender la especialidad de la relación los elementos siguientes:

1. Así como la causa de la relación laboral común consiste en la obtención de un rendimiento económico directo, generalmente valorable directa o inmediatamente en el mercado, en la especial de servicio doméstico “no hay beneficio económico obtenido a partir de y con el concurso imprescindible del trabajador”¹⁹. Es decir, lo característico del trabajo doméstico es que se trabaja para alguien que trata de aprovecharse del producto de su trabajo en cuanto valor de uso, sin pretender obtener su valor de cambio, esto es, un beneficio en el mercado. Pues bien, esta distinta causa es lo que fundamenta que se conceptualice esta relación como de carácter especial²⁰.

los correspondientes contratos de la generalidad de los laborales, más homogéneos, aunque no sean idénticos, entre sí) no está clara ni siquiera para el legislador”. Esta interpretación puede verse en CABANELLAS, G., *Compendio de Derecho Laboral*, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Tomo I, 1968, pp. 435 y ss.; DE LITALA, L., “Il contratto di lavoro domestico”, *Contratti Speciali di Lavoro*, 2ª edición, UTET, Torino 1958, p. 41; DE LA VILLA GIL, L. E., “Contratos especiales de trabajo. Particularidades extintivas”, en *Revista de la Facultad de Derecho*, (Madrid), 6 (1959) 353; KROTOSCHIN, E., *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Roque Depalma, Buenos Aires 1962, p. 590, y MONTOYA MELGAR, A., “Comentario al artículo 2 ET”, en VARIOS, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, (revisada y puesta al día), 5ª edición, Aranzadi, Navarra 2003, pp. 38 y 39.

¹⁷ Como ya señaló en su día, PÉREZ BOTIJA, E., *Curso de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid 1957 p. 132, los contratos de trabajo son especiales “por originar vínculos sociológicos de carácter diferencial y por constituir objeto de especial regulación, motivan tipos que legalmente se distinguen del contrato laboral común”. En igual sentido BAYÓN CHACÓN, G., “Contratos especiales de trabajo. Concepto. <lección 1ª”, en AA.VV., *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Seminario de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 1965, p. 12, escribe que si se toma como referencia la legislación aplicable a cada supuesto concreto, sólo se puede concluir que todos los contratos son especiales, negándose la existencia de un contrato de trabajo común.

¹⁸ Para M. Alonso Olea el tipo de contrato es tan variado “que se puede decir sin más que cada contrato de trabajo para cada tipo de trabajo, es especial por su objeto respecto de los restantes, o que todos son especiales”. Además, como ya se reprochó en su momento, aquellos contratos que separó la LRL -al igual que sucede con el ET- que podían considerarse como “espectacularmente distintos”. *Vid.*, “Ámbito de aplicación. Relaciones incluidas y relaciones excluidas. Relaciones especiales”, en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, Madrid 1977, p. 49.

¹⁹ *Vid.*, QUESADA SEGURA, R., *El contrato...*, o. c., p. 107.

²⁰ *Ibid.*, pp. 42 a 49. Por su lado, ALARCÓN CARACUEL, M. R., “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, *Civitas. REDT*, núm. 28 (1986) 543,

2. Su objeto y el lugar donde se prestan los servicios caracterizan materialmente al servicio doméstico. De ahí que la relación citada no sólo se caracterice por la concurrencia de las notas de la laboralidad, esto es, voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución, sino también por la prestación del servicio doméstico, entendida en un sentido amplio, siempre y cuando se desarrolle en el seno de una organización de carácter personal o familiar y con la única finalidad de satisfacer las necesidades que le son propias²¹.

3. La singularidad viene, asimismo, marcada por la convivencia²², la mutua confianza entre las partes²³ -contratantes obligados a convivir en una constante seguridad de lealtad y de recíproca fidelidad- y la flexibilidad en cuanto a la fijación de las condiciones de trabajo. La confianza personal entre las partes “se ha elevado al rango de exigencia funcional del contrato de trabajo” y, precisamente por ello, fue exceptuada durante largo tiempo de la legislación de trabajo en general, o como ocurre ahora, de la normativa de despido en particular²⁴.

No cabe duda de que la convivencia que comporta el trabajo en la esfera hogareña se deriva el carácter fiduciario de esta relación laboral especial y, en consecuencia, la legitimidad del despido. A las relaciones fiduciarias les es congénita -por ambos lados o por parte de quien deposita la confianza- una facultad de rescisión lo más amplia e incondicional posible; este receso constituye una consecuencia inesperable de la fiduciaria²⁵.

afirma que por ser “esa la función económico-social típica del contrato tutelada por el ordenamiento jurídico y porque precisamente tal causa no existe en el servicio doméstico, no cabe conceptualmente hablar de relación laboral en tal caso”.

²¹ En este sentido, véanse VARIOS., *Diritto del Lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato*, 4.ª ed., UTET, Torino 1998, pp. 546 a 548; DE LITALA, L., “Il contratto...”, o. c., p. 46; LUJÁN ALCARAZ, J., *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo. Contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetiva del Derecho del Trabajo*, MTSS, Madrid 1994, p. 537, y QUESADA SEGURA, R., *El contrato...*, o. c., p. 70.

²² “Convivencia familiar” a la que también hace referencia el Derecho italiano. Al respecto véase SANTORO PASSARELLI, F., *Nociones de Derecho del Trabajo*, trad. de la 14.ª ed., italiana por F., Suárez González, ETP, IEP, Madrid 1963, p. 64. En similar sentido DE LITALA, L., “Il contratto...”, o. c., pp. 46 a 49.

²³ *Vid.*, SEMPERE NAVARRO, A. V., “Empleados de hogar”, *Enciclopedia Jurídica Básica*, (Dir.) A., MONTOYA MELGAR, Civitas, Madrid 1995, Vol. II, p. 2718. También, cfr., la STCT de 4 de febrero de 1987 (RTCT 1987, 2313).

²⁴ En este sentido, véanse BALZARINI, R., “Il contratto...”, o. c., pp. 401 a 411; DE LITALA, L., “Il contratto...”, o. c., pp. 46 y 51, y MARTÍN VALVERDE, A., *El periodo de prueba en el contrato de trabajo*, Montecorvo, Madrid 1976, p. 119.

²⁵ Cfr., VARIOS, *Diritto...*, o. c., p. 548.

4. La especialidad nace también de los trabajos domésticos a desarrollar, caracterizados por una cierta inespecificidad, indeterminación y universalidad, frente a la tipicidad y especialización de las actividades que realiza un trabajador común²⁶.

En suma, obsérvese que la *ratio* de la especialidad deriva de la propia naturaleza del trabajo²⁷, hecho éste que recomienda un tratamiento diferenciado del mismo, por razones subjetivas (empleado y empleador), en razón al objeto de la prestación (atenuación o potenciación de las notas de ajenidad y dependencia), por el lugar en el que se desarrolla -en el seno o para el hogar familiar- y en estrecha conexión con el mismo, y por la índole de los servicios, eminentemente personales, con acentuación del principio de mutua confianza entre las partes²⁸.

2.2. *El principio de igualdad y no discriminación: la diferenciación entre contratos de trabajo ordinarios y especiales*

La posible inconstitucionalidad de la Disposición Adicional Segunda del Estatuto de los Trabajadores, al poder incurrir en contradicción con los artículos 14²⁹ y 35 CE, fue, en su momento, objeto de discusión en las Cortes Generales.

El Grupo Parlamentario Comunista del Congreso mantuvo que el Poder Legislativo, al pretender regular las relaciones laborales especiales por Real Decreto, establecía dos categorías jurídicamente diferenciadas, una prevista en el Estatuto de los Trabajadores y otra derivada de la regulación de dicho texto legal, extremo éste que podía conllevar una reducción sustancial de los derechos laborales de determinados trabajadores³⁰.

²⁶ *Vid.*, DE LITALA, L., “Il contratto...”, o. c., p. 46.

²⁷ Así, lo declara la STC 26/1984, de 24 de febrero (RTC 1984, 26).

²⁸ Al respecto véase la STSJ de Cantabria, de 11 de mayo de 2000 (AS 2000, 2451).

²⁹ Véase sobre el particular DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ, F., “Derechos fundamentales y relaciones laborales”, en AA.VV., *Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución*, organizadas por el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales, edición preparada por J. A., Linares Lorente, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, MTSS, Madrid 1985, pp. 268 a 270.

³⁰ En este sentido, la enmienda núm. 597 presentada al Anteproyecto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por el Grupo Comunista a la DA 2.^a en la que señalaba que “consideramos discriminatorio y contrario a lo establecido en los artículos 14 y 35 de la Constitución el seguir manteniendo el carácter de “especial” para determinadas profesiones o categorías laborales, lo que supone una reducción sustancial de sus derechos laborales en materias tan fundamentales como jornada de trabajo, duración del contrato, suspensión y extinción del mismo”, en ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, *Trabajos Parlamentarios*, edición preparada por Merino Merchan, T. I, Publicación Serie I, Cortes Generales, Madrid 1980, p. 265. Asimismo, cfr., la Sesión núm. 57

Ahora bien, las enmiendas presentadas por este Grupo al texto inicial no fueron incorporadas al Proyecto del Estatuto de los Trabajadores y, además, a instancia del Grupo Coalición Democrática, se insertó un apartado Bis al original artículo 1 ET -actual artículo 2 ET- dando expresamente entrada a las relaciones laborales especiales³¹.

Pues bien, la discusión suscitada versó sobre la determinación de la constitucionalidad del tratamiento legal diferenciado, derivado del establecimiento en el Estatuto de los Trabajadores de contratos especiales distintos del común, provocando con ello que ciertos colectivos de trabajadores quedaran excluidos de la aplicación de dicho texto legal.

Como es sabido, conforme a reiterada jurisprudencia constitucional, el principio de igualdad es un límite a la labor legislativa y su respeto una medida a tener en cuenta para decidir la constitucionalidad de las propias leyes, de manera que “la igualdad jurídica reconocida en el artículo 14 de la Constitución vincula y tiene como destinatario no sólo a la Administración y al Poder Judicial, sino también al legislador, como se deduce de los artículos 9 y 53 de la misma”³². De ahí que nos preguntemos si es legítima la diferenciación introducida por el legislador en el texto articulado del Estatuto de los Trabajadores.

El propio Tribunal Constitucional defiende, en numerosos pronunciamientos, que el principio de igualdad no implica una estricta uniformidad de tratamiento en la regulación legal sino que, por el contrario, es legítima la diferenciación siempre y cuando medie una justificación objetiva y razonable de suficiente entidad que impida un desfavor injusto o arbitrario³³.

relativa al estudio del anteproyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores, celebrada el 20 de diciembre de 1979, en *ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Trabajos Parlamentarios*, edición preparada por Merino Merchán, T. II, Publicación Serie I, Cortes Generales, Madrid 1980, p. 971, en donde el entonces Diputado del Grupo Comunista Solé Barberá manifiesta que “reiteramos nuestra preocupación por la anticonstitucionalidad del precepto porque está plenamente en contradicción con los artículos 14 y 35 de la Constitución al establecer diferencias que no son admisibles ni desde un punto de vista constitucional, ni desde un punto de vista democrático”. *Vid.*, LOPERA CASTILLEJO, J. J., *El contrato especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, MTSS, Madrid 1990, p. 73.

³¹ Este grupo parlamentario justificó su propuesta en la imposibilidad de aplicar la Ley del Estatuto de los Trabajadores a figuras jurídicas tan diversas, en *ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Trabajos parlamentarios*, edición preparada por Merchan Marino, T. I, o. c., p. 54.

³² Aplicados en las SSTC 48/1987, de 22 de abril; 76/1983, de 5 de agosto (RTC 1983, 76), 22/1981, de 2 de julio (RTC 1981, 22) y 34/1981, de 10 de noviembre (RTC 1981, 34).

³³ Cfr., las SSTC 1/1984, de 16 de enero (RTC 1984, 1) y 22/1981, de 2 de julio (RTC 1981, 22).

En consecuencia, la prohibición de discriminación no supone que esté vedada toda distinción de trato en el ejercicio de derechos y libertades, sino que prohíbe la existencia arbitraria de diferencias de trato y la no razonabilidad de éstas en el marco constitucional³⁴. Es decir, la igualdad “se aleja del igualitarismo o de la parificación para insertarse en una especie de concepto (criba) de admisión o rechazo de las desigualdades de trato”³⁵, exigiéndose en todo caso, la justificación de la diferencia de trato escapando de esta forma de la arbitrariedad.

Por todo ello, el principio de igualdad y no discriminación proclamado en el artículo 14 CE impide un tratamiento diferenciado entre situaciones iguales, esto es, exige la necesidad de trato igual a los supuestos iguales, pero permite un trato desigual a los desiguales³⁶. Y la consideración de una relación de trabajo como especial supone la diferencia no sólo frente a la relación laboral ordinaria, sino también frente a las restantes relaciones especiales³⁷, en la medida en que concurren características propias y diferenciales -criterio objetivo y razonable³⁸- que exigen un tratamiento nuevo³⁹.

Es más, acerca de la posible inconstitucionalidad del Estatuto de los Trabajadores por atentatorio del principio de no discriminación, el propio Tribunal Constitucional ha considerado que “no es contrario al artículo 14 CE la existencia de regímenes jurídicos distintos para los diferentes colectivos de trabajadores por cuenta ajena siempre que ello esté justificado por las características especiales de cada trabajo”. Sin que, a su juicio, pueda decirse que las diferentes regulaciones sean arbitrarias o irrazonables, en cuanto que las diferencias de régimen jurídico se debe en estos casos “a las especiales características del trabajo que cada norma viene a regular, bien por la cualidad de las personas que lo prestan, bien por la sede donde se realiza el trabajo, bien por el tipo de función que se realizan”⁴⁰.

³⁴ En este sentido, véanse ALONSO GARCÍA, M., “El principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución española”, en *Revista de Administración Pública* (Madrid), 100 (1983) 88; RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “El principio de igualdad y las relaciones laborales”, *RPS*, núm. 121 (1979) 392 y, del mismo autor, “No discriminación en las relaciones laborales”, en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (Dir.) E., BORRAJO DACRUZ, T. IV, EDESA, Madrid 1983, p. 333, e “Igualdad en los tratamientos normativos y convenio colectivo”, en *RL*, 23, T.II (1990) 1 y 2, y RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid 1986, p. 38.

³⁵ *Ibid.*, últ., cit., p. 49.

³⁶ Véanse, con carácter general las SSTC 31/1984, de 7 de marzo (RTC 1984, 31), 112/1984, de 28 de noviembre (RTC 1984, 112) y 3/1983, de 25 de enero (RTC 1983, 3).

³⁷ Cfr., SSTC 26/1984, de 24 de febrero (RTC 1984, 26), 1/1984, de 16 de enero (RTC 1984, 1), 49/1983, de 1 de junio (RTC 1983, 49) y 79/1983, de 5 de octubre (RTCT 1983, 79).

³⁸ Al respecto véase la STC 1/1984, de 16 de enero (RTC 1984, 1), en ALONSO OLEA, M., *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, Civitas, Madrid 1984, T. II, 24.

³⁹ *Id.*, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: “Relaciones...”, op. cit., pp. 239 y ss.

⁴⁰ Cfr., la STC 56/1988, de 24 de marzo (RTCT 1988, 56).

III. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, M., *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social, Civitas*, Madrid 1984, T. II.
- “Ámbito de aplicación. Relaciones incluidas y relaciones excluidas. Relaciones especiales”, en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, 1977, pp.35-66.
- ALARCÓN CARACUEL, M. R., “La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo”, en *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, (Madrid), 28 (1986) 495-544.
- ALONSO GARCÍA, M., “El principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución española”, en *Revista de Administración Pública*, (Madrid), 100 (1983) 21-92.
- BALZARINI, R., “Il contratto di lavoro domestico”, *Contratti speciali di lavoro*, en *Trattato di Diritto del Lavoro*, dirigido por U., BORSI y F., PERGOLESI, Cedam, Padova 1958, T. II.
- BLASCO PELLICER, C., *El nuevo procedimiento de elecciones sindicales: aspectos críticos*, “Colección Laboral”, núm. 18, Tirant lo Blanch, Valencia 1995.
- BAYLOS GRAU, A., *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Trotta, Madrid, 1991,
- BAYÓN CHACÓN, G., “Contratos especiales de trabajo. Concepto. Lección 1ª”, en AA.VV”, *Catorce lecciones sobre contratos especiales de trabajo*, Seminario de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, 1965, 9-20.
- CABANELLAS, G., *Compendio de Derecho Laboral*, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1968, T. I.
- CÁMARA BOTÍA, A., *El contrato de Trabajo Aeronáutico*, Civitas, Madrid 1995.
- CARDENAL CARRO, M., “A los 15 años de existencia de las relaciones laborales especiales: un balance y una propuesta”, en *Aranzadi Social*, (Elcano-Navarra), 9 y 10, (2000) 9-30 y 9-33, respectivamente.
- CARRETERO PÉREZ, A., “El concepto constitucional de fuentes del Derecho”, en AA.VV., *La Constitución española y las fuentes del Derecho*, Madrid 1979, Vol. I, IEF.

- CAVAS MARTÍNEZ, F., “Diversificación *versus* uniformidad en el Derecho Español del Trabajo”, en *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo* (Madrid), 63, (1994) 71-102.
- CRISAFULLI, V., “Fonti del Diritto”, en *Enciclopedia del Diritto*, Vol. XVIII, Milano 1968,
- DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ, F., “Derechos fundamentales y relaciones laborales”, en AA.VV., *Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución*, organizadas por el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales, edición preparada por J. A., Linares Lorente, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, MTSS, Madrid 1985, pp. 268-270.
- DE LA VILLA GIL, L. E., “Contratos especiales de trabajo. Particularidades extintivas”, en *Revista de la Facultad de Derecho* (Madrid), 6 (1959) 349-415.
- “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, Documentación Laboral (Madrid), número monográfico sobre las relaciones laborales de carácter especial, (1985) 185-221.
- DE LITALA, L., “Il contratto di lavoro domestico”, en *Contratti Speciali di Lavoro*, 2ª edición, UTET, Torino 1958, pp. 41-63.
- DURÁN LÓPEZ, F., “La relación laboral especial de los artistas”, en *Relaciones Laborales*, (Madrid), 1, T. I (1986) 225-238.
- ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Trabajos Parlamentarios, edición preparada por Merino Merchán, T. I, Publicación Serie I, Cortes Generales, Madrid, 1980.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “Relaciones especiales de trabajo y Estatuto de los Trabajadores. Comentario a la STCT de 23 de julio de 1981 (RTCT 1981, 4987)”, en *Revista de Política Social* (Madrid), 139 (1983) 231-246.
- GARCÍA MURCIA, J., *Organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Posición jurídica y dimensión política*, MTSS, Madrid 1987.
- GUADALUPE HERNÁNDEZ, H., *Relaciones Laborales Especiales*, II Lustre Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya, Mafre Mutua Patronal, Barcelona 1989, Vol. I.
- HUERTAS BARTOLOMÉ, T., *Mediación mercantil en el ordenamiento laboral*, Tecnos, Madrid 1991.

- KROTOSCHIN, E., *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 2.^a ed., Roque Depalma, Buenos Aires 1962.
- LOPERA CASTILLEJO, J. J., *El contrato especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles*, MTSS, Madrid 1990.
- LUJÁN ALCARAZ, J., “Reflexiones sobre el papel actual de la autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo”, en *Aranzadi Social*, (Elcano-Navarra), T. V, 4 (1999) 61-67.
- La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo. Contribución al estudio del ámbito de aplicación subjetiva del Derecho del Trabajo, MTSS, Madrid 1994.
- MARTÍN VALVERDE, A., *El período de prueba en el contrato de trabajo*, Montecorvo, Madrid 1976.
- MONTOYA MELGAR, A., “Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador”, en *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo* (Madrid), 109 (2002) 5-17.
- QUESADA SEGURA, R., *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, Madrid 1991.
- QUINTANILLA NAVARRO, R. Y., *Los convenios colectivos irregulares*, CES, Madrid 1998,
- PÉREZ BOTIJA, E., *Curso de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid 1957
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “El principio de igualdad y las relaciones laborales”, en *Revista de Política Social*, núm. 121 (1979) 381-414.
- “No discriminación en las relaciones laborales”, en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, (Dir.) E., Borrajo Dacruz, Edersa, Madrid 1983, T. IV, pp... 323-452.
- “Igualdad en los tratamientos normativos y convenio colectivo”, en *Relaciones Laborales* (Madrid), 23, T. II (1990) 1-7.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *Igualdad y discriminación*, Tecnos, Madrid 1986.

- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., y GUERRERO OSTOLAZA, J. L., *El contrato de trabajo del deportista profesional*, Civitas, Madrid 1991.
- SALA FRANCO, T., “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico”, en *Relaciones Laborales*, T. I, núm. 4 (1986) 284-315.
- SANTORO PASSARELLI, F., *Nociones de Derecho del Trabajo*, trad. de la 14.^a ed., italiana por F., Suárez González, ETP, IEP, Madrid 1963.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., “Empleados de hogar”, en *Enciclopedia Jurídica Básica*, (Dir.) A., Montoya Melgar, Civitas, Madrid 1995, Vol. II, pp. 2117-2720.
- VARIOS, *Prontuario del Derecho del Trabajo*, 5.^a ed., Civitas, 2001.
- VARIOS, *Leyes Laborales. Sustantivas y Procesales*, Aranzadi, Pamplona 2003.
- VARIOS, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 5.^a edición revisada y puesta al día, Aranzadi, Pamplona 2003.
- VARIOS, *Diritto del Lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato*, 4.^a ed., UTET, Torino 1998.