

incluso el doméstico. Comentando el precepto, observó inmediatamente Hinojosa que no existe paridad entre el servicio doméstico y el contrato de trabajo industrial o mercantil, ya que en el primero aparece eliminada toda idea de asociación, perfectamente perceptible en aquellos, incluso bajo el régimen del salariado. Según Hinojosa, el obrero es en principio un asociado del patrono, puesto que uno y otro colaboran a la formación del producto, pero el obrero, ante la inseguridad del resultado de la producción, cede su parte eventual en las ganancias a cambio de una retribución fija. El innovador y audaz precepto de la ley de 1931, no tuvo realización práctica y seis días después, la ley de jurados mixtos, exceptuó de su ámbito jurisdiccional,

al servicio doméstico. El artículo segundo apartado c de la ley del contrato de trabajo de 1944 excluyó también de su regulación al servicio doméstico recogiendo literalmente la definición del mismo que había dado el código de trabajo de 1926 según el cual se entenderá por servicio doméstico el que se preste mediante jornal sueldo salario o remuneración de otro género sin ella y que sea contratado no por un patrono sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante de su familia de sus dependientes bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él. Dicha relación por tanto continuaba siendo regulada por las normas contenidas en el artículo 1584 del código civil y de ahí que no le fueran aplicables la legislación documental. Dicha relación por tanto continuaba siendo regulada por las normas contenidas en el artículo 1584 del código civil y de ahí que no le fueran aplicables la legislación documental.

jornada máxima, ni la del descanso dominical, ni la del descanso nocturno de la mujer obrera, ni la del salario mínimo, etc. Un amplio sector doctrinal entendía, sin embargo, que el servicio doméstico era un verdadero contrato de trabajo y que su exclusión de la ley reguladora del mismo era una pura excepción legal. Por su parte, el Tribunal Supremo admitió en algunos de sus fallos que la relación contractual de los servidores domésticos reúne todos cuantos elementos se precisan para que pueda asignarse la naturaleza laboral, y que sólo por expresa excepción legal, que según el Tribunal Supremo se fundaba en su acusado matiz fiduciario, estaba excluida de nuestra ley de contrato de trabajo, lo que vino a reforzar las tesis mantenidas por la doctrina. Por otra parte, existían también indicios de la propensión del ordenamiento a proteger a los servidores domésticos, dándole la posibilidad de que los servidores domésticos se reúnan en el servicio doméstico. Así, plena entrada en el ámbito tutelar de la legislación.

laboral. Prueba patente de ello fue la prohibición de su ejercicio a los menores de 14 años y la de prestarlo en condiciones peligrosas o insalubres contenidas en el decreto de 2 de junio de 1960, o la extensión a este sector de los beneficios de la seguridad social a través del Montepío Nacional del Servicio Doméstico creado en 1959 y su posterior inclusión dentro de los regímenes especiales configurados por la legislación vigente. Sin embargo, la pretensión de incluir pura y simplemente el servicio doméstico en el ámbito de la ley reguladora del contrato de trabajo, mediante el procedimiento de suprimir la excepción que le afectaba, hubiera supuesto la repetición del error de la ley de 1931. Ni siquiera la ley puede equiparar lo que es heterogéneo sin producir muy graves distorsiones. Entre el servicio doméstico y el contrato de trabajo,

existen diferencias sumamente significativas. No se trata simplemente, en este caso, de que el empresario no persiga fin de lucro. Ello equivaldría a no poder considerar trabajadores a cuantos prestan servicios en instituciones benéficas. Y sin embargo, la situación es considerablemente distinta. El servicio del doméstico se agota en el propio hogar y, por su propia naturaleza, no es susceptible de ser utilizado para proporcionar ganancias al dueño de la casa, pues en el momento mismo en que esto ocurriera, tal dueño se habría convertido en empresario y su relación con el servidor en un contrato de trabajo, independientemente de que por razones benéficas o políticas el patrón o renunciante se haya convertido en un empresario. Eluras de todos los coworkers sé \$ квap donde el refugio Even though the interest

doncella que presta servicios en mi hogar, la que lo hace en un establecimiento benéfico y la que trabaja haciendo sustancialmente lo mismo en un hotel de lujo, configuran tres hipótesis distintas. Pero mientras el dueño de un hogar no utiliza tales servicios para poner en marcha una institución que proporciona un bien a terceros, gratuito o retribuido, lo mismo da, y su trabajo se agota en la propia esfera familiar. Quien mantiene un establecimiento benéfico o un hotel está utilizando la energía laboral de esa doncella para crear una entidad productiva teóricamente susceptible de producir beneficios y que desde luego

beneficia a alguien distinto de la doncella misma, sea el dueño del hotel o los asilados del establecimiento benéfico. Por eso las dos últimas son partes de un contrato de trabajo en el sentido más técnico y específico. Estricto.

y la primera tiene una relación jurídica distinta, aunque pueda incluirse también en el ámbito laboral. Este era el criterio tradicional en la jurisprudencia, para el cual la ausencia de ánimo de lucro en el patrono y la falta de participación en la producción del servidor doméstico equivalían a la ausencia de uno de los requisitos indispensables del contrato de trabajo. Especialmente significativo es lo ocurrido con una categoría especial de servidores domésticos, que son los conductores de automóviles al servicio de particulares. La jurisprudencia consideraba que los choferes de automóviles al servicio particular y exclusivo del dueño del vehículo, que no persiga fin de lucro, deben ser conceptuados como servidores domésticos, y en consecuencia que su relación con el dueño del vehículo no era un contrato de trabajo.

sin perjuicio del tratamiento dado a los accidentes al que aludiremos después. Esta conclusión fue duramente criticada ya en 1952 por Pérez Botija, para el cual el servicio doméstico, precisamente por constituir una excepción, no debía interpretarse en sentido extensivo. Pérez Botija hizo una crítica exhaustiva de esa situación que compartimos plenamente. Pero en cambio, la jurisprudencia aludía a un fundamento que nos parecía incontrovertible, y es el de que el servidor y el servido son ajenos a la noción de cooperadores en la producción de riqueza. Pero el hecho indiscutible de que los conductores de automóviles al servicio de particulares deban ser calificados como servidores de la industria, no es un caso de que el servidor y el servido no sean calificados como servidores de la industria.

domésticos y por tanto debieran ser excluidos de la ley de contrato de trabajo, no resolvió el problema de dotarles de algunas garantías en materia de seguridad social, especialmente por cuanto a accidentes se refiere, y de protegerles frente a posibles abusos en materia de salarios. El problema lo resolvió la Reglamentación Nacional de Trabajo de Transportes por Carretera, que dio lugar a la curiosa situación de que personas no incluidas en la ley de contrato de trabajo lo estuvieran, sin embargo, en una reglamentación. Todo ello demostraba que, aun no siendo posible la inclusión del servicio doméstico en el ámbito del contrato de trabajo, porque el hogar familiar no es una empresa, era socialmente necesario proteger a estos trabajadores. Pero naturalmente configurando un tipo especial de relación con el trabajo,

en lugar de intentar aplicar unas normas que en muchos casos no tendrían el indispensable soporte de hecho. Todas estas razones avalaron la coherencia de la Ley de Relaciones Laborales de 1976 que en su artículo 3º, párrafo 1º, apartado A, conceptuó el trabajo al servicio del hogar familiar en sus diversas modalidades como una relación laboral de carácter especial que, a tenor de la disposición adicional cuarta, debía ser regulada por el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo en el plazo máximo de dos años. Como ese plazo transcurrió sin que el Gobierno diera cumplimiento al mandato legal, el artículo 2º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores dedicado a las relaciones laborales de carácter especial incluye entre ellas la del servicio del hogar familiar sin definirlo concretamente. La disposición adicional segunda obliga al Gobierno a regular su régimen jurídico en el plazo máximo de dos años. En el plazo de 18 meses. En tanto esa regulación no se produzca, es necesario que el Gobierno de la República de Colombia

es claro que continúa vigente en calidad de norma reglamentaria la definición del viejo artículo segundo c de la ley de contrato de trabajo de 1944 por virtud de la disposición final cuarta de la ley del estatuto de los trabajadores gracias