

DR 18 64

Asignatura Derecho del Trabajo Título La relación de trabajo al servicio del hogar familiar Autor Fernando Suárez González Fecha de grabación 13 de noviembre de 1981 Fecha de emisión 25 de noviembre de 1981 El Código Civil Español reguló el servicio doméstico en el artículo 1584 estableciendo que el criado doméstico destinado al servicio personal de su amo o de la familia de éste por tiempo determinado puede despedirse y ser despedido antes de expirar el término. Pero si el amo despide al criado sin justa causa debe indemnizarle pagándole el salario de vengado y el de 15 días más. El amo será creído salvo prueba en contrario primero sobre el tanto del salario del sirviente doméstico y segundo sobre el pago de los salarios de vengados en el año corriente.

El Código de Trabajo de 1926 en su artículo 147 excluyó la responsabilidad de los patronos por los accidentes de sus operarios en el supuesto del servicio doméstico y con este motivo consignó la siguiente definición. 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. La Ley del Contrato de Trabajo de 1931 había preceptuado en su artículo segundo que era objeto del contrato a que la ley se refería todo trabajo, incluso el doméstico.

Comentando este precepto observó inmediatamente Hinojosa que no existía 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. 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 el servicio doméstico recogiendo literalmente la definición que había dado el Código de Trabajo de 1926.

Dicha relación por tanto continuaba siendo regulada por las normas contenidas en el Código Civil y de ahí que no le fueran aplicables la legislación de 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 era una pura excepción legal. Por su parte el Tribunal Supremo admitió en algunos de sus fallos que la relación contractual reunía todos cuantos elementos se precisan para que pueda asignarse la naturaleza laboral y que sólo por expresa excepción legal 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 dándoles así plena entrada en el ámbito tutelar 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. 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 ni siquiera la ley puede equiparar lo que es heterogéneo sin producir muy graves distorsiones y entre el servicio doméstico y el contrato de trabajo existen diferencias sumamente significativas.

La 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 particular no utiliza tales servicios para poner en marcha una institución que proporciona un determinado 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 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 estricto y la primera tiene una relación jurídica distinta aunque pueda incluirse también en el ámbito laboral. En efecto aún no siendo posible la inclusión del servicio doméstico en el ámbito del contrato de trabajo porque el hogar familiar no es una empresa y por lo tanto el servidor doméstico no toma parte en ninguna suerte de actividad productiva de manera que entre quien trabaja en un domicilio particular y quien lo hace en una empresa hay una diferencia sustancial no es menos cierto que el servidor doméstico trabaja también por cuenta y bajo la dependencia ajena y que desde el punto de vista de cada uno de esos distintos trabajadores tal diferencia carece de importancia y sus necesidades de protección y tutela son idénticas participe o no participe en la producción.

Por ello socialmente hablando no tiene sentido que una mujer de la limpieza no sea trabajadora cuando presta su servicio en un hogar familiar o en un ejemplo de institución que no tiene tampoco ánimo de lucro aunque como ya explicamos utilice el trabajo de esa mujer en beneficio de terceros. El viejo derecho del trabajo centrado en la idea de que unos empresarios vinculan a su actividad lucrativa a otras personas a las que el ordenamiento debe rodear de algunas garantías ha ido dejando paso a un derecho del trabajo aunque aquel que lo recibe no lo utilice en actividades especulativas. Eso naturalmente obligaba a configurar un tipo especial de relación en lugar de intentar aplicar unas normas que en muchos casos no tendrían el indispensable soporte de hecho.

Sería pintoresco pretender por ejemplo que aun generalizándose el derecho a la participación en beneficios puedan estos reconocerse alguna vez al servidor doméstico. Por 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 4º debía ser regulada por el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo en el plazo máximo de dos años. Tal plazo transcurrió 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 2ª obligaba al Gobierno a regular su régimen jurídico en el plazo de 18 meses pero ese plazo ha transcurrido ya sin que el Gobierno haya dado cumplimiento por lo que debe entenderse de caída la delegación que el Poder Legislativo había hecho en él. Continúa por consiguiente la misma situación anterior es decir, el servicio al hogar familiar es una relación de carácter especial no regulada y es claro que en tanto esa regulación no se produzca continúa vigente en calidad de norma reglamentaria la definición del viejo de 1844 por el juego de la disposición final 4ª de la ley del Estatuto de los Trabajadores. Al servicio doméstico deben equipararse finalmente en nuestra opinión todas las relaciones jurídicas de carácter semejante como son por ejemplo las de los profesores particulares.