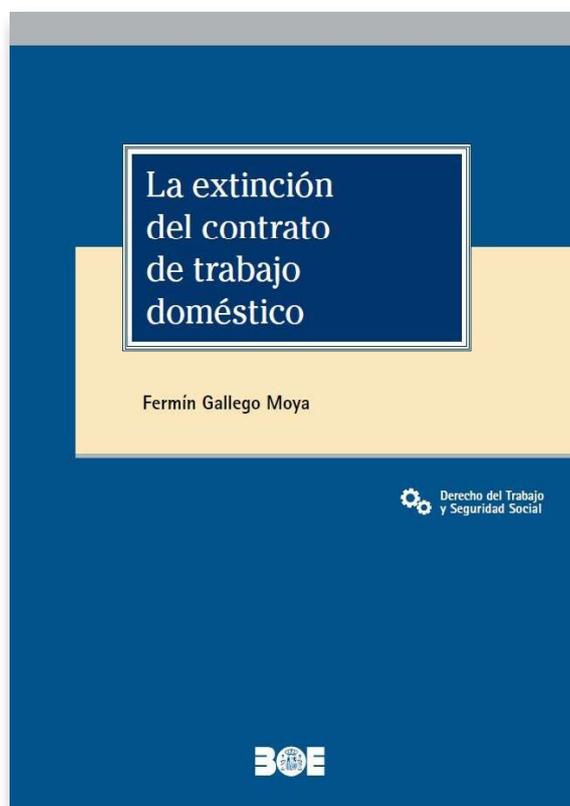


---

## Recensión bibliográfica

---



### Gallego Moya, Fermín

*La extinción del contrato de trabajo doméstico*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, núm. 19, Madrid, 2023, 235 pág.

El libro del Profesor Gallego Moya es muy meritorio. No sólo por la temática tratada, sino también por lo bien que está redactado. La exposición de sus argumentaciones transita con suavidad, con ritmo incluso, delicadamente, con finura, sin agresividad, sin repeticiones innecesarias de los argumentos 'fuerza' (tan usual entre todos los 'escribidores' de obras jurídicas, Vargas Llosa dixit), y diría que con verdadera dedicación, por no decir cariño. Es, por decirlo gráficamente, un libro escrito con pausa, con aplomo, con peso específico, llamado a ser referente en su materia, tradicionalmente poco atendida desde la doctrina laboralista, que entendía, sin más, que en el ámbito de esta relación laboral especialísima (entiéndaseme bien la hipérbole) la cercanía con el empresario patrocinaba una cobertura moral, incluso técnico jurídica, al desistimiento del contrato por voluntad unilateral sin más consecuencias que las

previstas en la legislación civil, es decir, ninguna laboral. Nunca el artículo 1255 del Código Civil se señoreaba delante de las narices de una relación laboral con tanta desfachatez. Y los que la teníamos delante no éramos capaces de ver la trama (neoliberal, podrían llegar a afirmar algunos, de *'Realpolitik'*, otros) a las que nos avocaba la asunción de dicho marco mental: el abandono de los principios y tuteladas del derecho social, a veces muy cercanos al constitucional.

No hace falta más que leer la introducción, que el autor denomina 'planteamiento', para darnos cuenta que estamos ante un ensayo escrito despacio, al hilo, naturalmente (como no podía ser de otra manera en obras de técnica jurídica) de una reforma legal reciente, pero que seguramente traiga causa y razón de las lecturas pretéritas del autor sobre este tema y sus derivaciones conexas, circunstancia que se refleja de forma palmaria en el análisis histórico-técnico de las normas que han gobernado esta modalidad de contratación, o, por mejor decir, este contrato laboral singular. «*Contrato singular*» que dio lugar a una «*relación laboral especialísima*», como decíamos, y que ahora parece reconducirse por los avances legislativos (éste y la protección que se dispensa por desempleo) sencillamente a un «*contrato laboral especial*». Observe el lector de esta breve noticia de libro que el tránsito que va desde la singularidad a la normalidad es el que ha recorrido históricamente esa modalidad de servicio prestacional.

Desde el comienzo de su lectura nos damos cuenta que el régimen extintivo tan peculiar -esta es la idea que el autor nos quiere transmitir del análisis de la normativa que regula la figura y sus cambios legislativos- tiene su justificación y su razón de ser en dos circunstancias: el lugar de trabajo tan peculiar en el que se desarrolla la actividad profesional, y en el estrecho vínculo, a veces incluso personal, que se crea entre empleador y trabajador.

La apreciación operativa de estas dos variables ha ido evolucionado desde la creación de la figura en 1985 hasta la actual morfología que adquiere el desarrollo de la actividad tras el RD Ley 16/2022, pasando por la reforma de 2011, lo que, a su vez, también, ha ido modulando la necesidad de contar con mecanismos singulares extintivos cada vez más finos. Probablemente sea cierta, en este sentido, la afirmación de la exposición de motivos de la última reforma cuando señala que lo ideal sería ir desdibujando esa diferencia entre las formas de extinción de esta modalidad con el régimen común. Muy en la línea del tránsito comentado desde la especialidad a la normalidad.

El arco de bóveda sobre el que se sustentan todas las diferencias extintivas entre el régimen común y el de la modalidad de hogar familiar es el desistimiento, ahora capitidisminuido y arrinconado al lugar común en el que comparte espacio con la legislación laboral generalista, el período de prueba. El desistimiento en el período de prueba puede tener su razón de ser, económica y laboral, pero como mecanismo extintivo no parece tenerla, sobre todo porque eso no devolvería al escenario anterior a la codificación laboral, a la omnipotencia del dogma de la autonomía de la voluntad que se tipifica en el artículo 1255 del Código Civil.

Pero el legislador no se ha conformado con desterrar este desistimiento únicamente operativo ya para el período de prueba, sino que ha implementado dos novedades muy sustanciales en el régimen extintivo: una llamada directa a las causas extintivas del art. 49 ET y, sobre todo, la modificación del régimen peculiar de causas, creando incluso una especie de causa organizativa subjetiva «*Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que*

*justifican que se prescindiera de la persona trabajadora del hogar», perfectamente parangonable con la prevista en el art. 51 ET para los despidos colectivo por causa económica, o los individuales por la misma causa del art. 52.c) ET.*

Más allá de la obviedad de que esta causa pueda abrigar situaciones familiares peculiares (v. gr. *'se ha venido a vivir con la familia mi madre porque se ha quedado viuda', o 'mi marido ha perdido el trabajo'*) en el control de idoneidad de esta causa va a estar el caballo de batalla de la diferenciación entre desistimiento y despido causal. Y vislumbran tormentas. Porque, se mire como se mire, las dos singularidades que justificaban la existencia de una modalidad extintiva peculiar (sin tener que explicitar los motivos, pero no sin causa) siguen vigentes y tienen que seguir siendo vigentes.

Lo que pretende el legislador, al menos desde mi punto de vista, es un error, un profundo error. Intentar elevar las condiciones de vida y trabajo de este colectivo laboral, tan importante y necesario, desde la modificación de sus condiciones de despido es una bobada. Es tan bobada como intentar evitar la corrupción política elevando las penas en el Código Penal. O el nivel de la educación implementando pruebas de acceso más exigentes.

El camino que lleva a ese objetivo debe ser otro: facilitar una negociación colectiva estructurada, implementar garantías del percibo del salario, de evitación de horas extras injustificadas, elevando el salario y garantizando a estos trabajadores una protección social homologable a la que disfrutaban los trabajadores laborales comunes, incluso los de tiempo parcial. (Por cierto, ¿alguien entiende qué quiere decir el nuevo art. 247 LGSS? Es tan simple que genera más problemas que beneficios, básicamente porque la protección social de estos trabajadores va a depender (qué horror) de la forma de distribución irregular de la jornada parcial a lo largo de los 'días', que son todos cotizados).

El recorrido que realiza la obra es plenamente ortodoxo. Después de presentarnos el objeto de análisis e ilustrarnos con una panorámica de la evolución normativa de la figura, incluyendo las necesarias referencias a la legislación internacional (capítulos I y II, pág. 17 a 54), aborda, no tan a 'puerta gayola' como podría vislumbrarse, las novedades extintivas: la causa económica relativa a la reducción de ingresos de la unidad familiar, y la ya comentada relativa a la modificación de las circunstancias sociofamiliares.

Las páginas dedicadas a censurar la inexistente práctica negocial en esta materia explican también bien las razones que abrigan la especialidad de su tratamiento extintivo. Aunque aquí sí deberíamos formular una abierta crítica sindical a los actores sociales, especialmente los sindicatos, que más allá de la articulación de la retórica hueca que suelen articular, no han dedicado (a mi juicio) esfuerzos significativos para batallar por este colectivo, como sí lo han hecho, y muy bien hecho, por las 'kelly' de hotel.

Tras las páginas dedicadas a estas dos especialidades el discurso transita por la exposición ordenada de las causas extintivas comunes con el ET, en la línea de la pretensión general del artículo que dedica la legislación especial a la extinción de estos contratos.

Los dos capítulos más brillantes son los dedicados a las consecuencias jurídicas de una extinción unilateral antijurídica, especialmente el punto dedicado al difícil encaje de la readmisión tras la declaración de nulidad, y el dedicado a la extinción *ad nutum* durante el periodo

de prueba, por la dificultad que se experimenta en argumentar la pérdida de confianza en el período de prueba, y por las evidentes consecuencias prácticas que ello genera.

La obra culmina con dos anexos, el primero dedicado a la bibliografía citada, y a las resoluciones jurisdiccionales analizadas, que el lector podrá manejar con soltura y le darán la información necesaria para profundizar en la materia.

En definitiva, estamos en presencia de una obra completa, trabajada, plena, bien redactada y que aporta bagaje práctico y opiniones doctrinales solventes. Un estudio fácil de leer y muy formativo. Una gran monografía.

Por último, no quisiera terminar esta entrada sin destacar la magnífica colección de monografías jurídicas que está edificando la colección Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la editorial Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, dirigida por Antonio V. Sempere Navarro, Presidente de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Cuenta con títulos estupendos de verdadera profundidad técnica (*Empresa concursada: regulación de empleo y sucesión en la venta de unidades productivas; La cuantificación de la indemnización por daño moral por transgresión de derechos fundamentales en los despidos nulos; La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido; La nueva regulación del estatuto del artista, etc.*), con obras colectivas que necesariamente van a erigirse en referencias obligadas en su temática (*El ingreso mínimo vital; La reordenación del tiempo de trabajo; Derecho social de la Unión Europea, etc.*), y con obras más personales y cuidadas que dan una particular fisonomía a la colección (*La obra jurídica de Aurelio Desdentado Bonete*).

**Ángel Arias Domínguez**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
de la Universidad de Extremadura*