

**Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para  
un trabajo decente del trabajo doméstico en España**

**Collective rights and domestic workers: non-Deferrable legal reforms for a decent  
work of domestic work in Spain**

**Concepción Sanz Sáez**

**Profesora Asociada Doctora Derecho Trabajo y Seguridad Social UCLM (C-Real)**

**Funcionaria de la Dirección Provincial de la TGSS de Ciudad Real**

**[Concepcion.sanz@uclm.es](mailto:Concepcion.sanz@uclm.es)**

**Resumen:** El trabajo doméstico es la ocupación principal de millones de trabajadoras en todo el mundo. Por esta razón, tanto a nivel nacional como internacional hay un reconocimiento creciente de la contribución económica y social de los trabajadores domésticos y de la necesidad de mejorar sus condiciones de trabajo, pero a pesar de la comprobación de su importante papel, siguen siendo invisibles y tienen bastantes carencias a nivel de protección social y laboral. El ingente número de trabajadores con condiciones laborales precarias y, por tanto, con carencias en materia de protección pública, pone de relieve la necesidad de un estudio detenido de cuáles son las variables legales en presencia capaces de llevar a esta nueva “cuestión social” (Rojo 1998:14).

Esta falta de protección, priva a las empleadas domésticas de la seguridad que requiere el “trabajo decente”<sup>1</sup>, ya que estas trabajadoras, por lo general están muy aisladas y tropiezan con problemas prácticos para el ejercicio de sus derechos colectivos. Además, la acción sindical en favor del personal del servicio doméstico, en ocasiones se ve bloqueada por un conflicto de intereses entre el empleador y la empleada.

Lo que trato de evidenciar en este análisis es, como el Convenio nº 189 y la Recomendación nº 201 concernientes al Trabajo Decente para todos los Trabajadores Domésticos, representan una llamada a la acción para abordar la exclusión que sufren estas mujeres en protección laboral y social, y la necesidad de que el gobierno ratifique dicho Convenio, para ampliar la cobertura de su legislación y fijar unos derechos colectivos y protección social, así como unas condiciones laborales dignas y decentes.

**Palabras clave:**

Servicio doméstico, derechos colectivos, protección social, Convenio y Recomendación de la OIT, trabajo decente.

**Abstract:** Domestic work is the main occupation of millions of workers around the world. For this reason, both national as international there is a growing recognition of the economic and social contribution of domestic workers and the need to improve their working conditions, but despite their important role checking, they remain invisible and have many shortcomings at the level of social and labor protection. The

---

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> (consultada el 02/01/2019).

huge number of workers with precarious working conditions and, therefore, with shortcomings in public, highlights the need for a careful study of what are the legal variables in the presence capable of this new "social question" (Rojo 1998:14).

This lack of protection, depriving the maids of security which requires the "decent work", since these workers are usually very isolated and faced with practical problems for the exercise of their collective rights. In addition, Trade Union action in favour of domestic staff, sometimes is blocked by a conflict of interest between the employer and the employee.

What I try to demonstrate in this analysis is, as the No. 189 Convention and recommendation No. 201 concerning decent work for domestic workers, represent a call to action to address the exclusion suffered by these women in protection labour and social, and the necessity that the Government ratifies this Convention, to extend the coverage of its legislation and set a few collective rights and social protection, as well as dignified and decent working conditions.

**Keywords:** Domestic service, collective rights, social protection, Convention and recommendation of the ILO, decent work.

## **1. Introducción**

Para situarnos y antes de comenzar con el análisis, debo aclarar que a causa de la abrumadora mayoría de mujeres (43,6 millones, aproximadamente el 83%), me voy a permitir hablar de empleadas domésticas en femenino, ya que en España también se corrobora esta afirmación con datos, hay 637.700 trabajadores del hogar, según la última EPA, de los que el 88% son mujeres, no obstante, el número de las que están dadas de alta en la Seguridad Social es mucho menor (420.288), pese a ser obligatoria su alta desde la primera hora trabajada.

Una vez aclarado lo anterior, el punto de partida de esta investigación ha de ser, a mi parecer, la detección de los posibles problemas jurídicos a los que se intentará dar alguna solución, ya que los problemas de los que partiremos se hallarán siempre ligados a la aplicación de una norma, en nuestro caso el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), o a la carencia de regulación de un conflicto apreciable en la sociedad que demanda una intervención

normativa como es el “trabajo decente” del servicio doméstico<sup>2</sup>, por tanto, el problema y la búsqueda de su resolución serán el hilo conductor que guíe este estudio en todas sus fases.

En este sentido, no debemos olvidar, que la documentación estadística constituye un recurso muy valioso para delimitar estos problemas, entre otras utilidades, permiten conocer, el grado de aplicación de una norma o si se están alcanzando los objetivos perseguidos con su promulgación. En definitiva, aislar el problema para buscar las soluciones más adecuadas. No obstante, se debe tener en cuenta la “mano invisible” de este tipo de trabajo, es decir, que debido a sus especiales características sociales, históricas, antropológicas y jurídicas, el trabajo doméstico posee matices que muchas veces se escapan de la estadística.

## **2. La protección social del trabajo doméstico**

La falta de protección social en este sector, que es lo que trato de evidenciar en este análisis, priva a las empleadas domésticas de la seguridad que requiere el “trabajo decente”, como sabemos, en la 100.<sup>a</sup> Conferencia Anual de la OIT, los delegados de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores adoptaron en 2011, un conjunto de normas internacionales destinadas a mejorar las condiciones laborales y de vida de decenas de millones de trabajadores domésticos en todo el mundo.

En conjunto, estos nuevos instrumentos internacionales (Convenio nº 189 y la Recomendación nº 201 concernientes al Trabajo Decente para todos los Trabajadores Domésticos), representan una llamada a la acción para abordar la exclusión que sufren las trabajadoras domésticas de la protección laboral y social y el firme reconocimiento del valor económico y social del trabajo doméstico. Además, constituyen un elemento positivo con el fin de asegurar la igualdad de género en el mundo del trabajo, pues si esto debe ser así siempre que se hable de trabajo decente, más lo debe ser cuando se trata del trabajo doméstico, que cuantitativamente está feminizado, y cualitativamente es paradigma de la infravaloración de lo femenino, máxime teniendo en cuenta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya se había pronunciado en el mismo sentido al considerar que la regulación española contrariaba la prohibición de igualdad de género contemplada en la Directiva 7/97, de 19 de diciembre de 1978, atendiendo a la

---

<sup>2</sup> Resulta significativo pues es el único Convenio de la OIT en cuya denominación se alude al trabajo decente.

aplicación de una doble proporcionalidad en el acceso y determinación de la cuantía de la pensión de jubilación: una, referida a una base reguladora de la prestación, inferior a la establecida para trabajadores a tiempo completo, derivada del menor salario, y la segunda, relativa a la forma de acreditar los períodos de cotización necesarios para el acceso a la prestación<sup>3</sup> (Rodríguez, 2010c:23 y ss).

En lo que concierne a España, el empleo en este sector se viene caracterizando por la precariedad, la irregularidad y la desprotección social, de hecho, según las estimaciones de la OIT en el Informe de marzo 2018, titulado “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018”, alerta, con una visión global, que persisten las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso al mercado laboral y en las condiciones de trabajo, que las mujeres están infrarrepresentadas en el empleo de calidad y sobrerrepresentadas en el empleo informal<sup>4</sup>.

Entre las cuestiones abordadas en este Informe de la OIT, y en lo que aquí nos interesa sobre este sector, que como sabemos está muy vinculado a la economía informal y que continúa con una desprotección especial, una de cada tres empleadas domésticas carece de protección social, los datos nos demuestran que en España cerca de 700.00 mil personas trabajadoras, casi todas mujeres (el 98%) y la mayoría inmigrantes, trabajan como empleas de hogar. Un amplio sector, difícil de cuantificar por el empleo sumergido que aún subsiste y que se estima en torno al 35% del colectivo.

Estos problemas, entre otros, hacen que el ejercicio de derechos colectivos (objeto de nuestro estudio) por las trabajadoras domésticas sea escaso, no porque el ordenamiento jurídico nacional lo prohíba, que no lo hace, el mismo Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar continúa, como la legislación anterior, sin hacer ninguna referencia a los derechos colectivos de estas trabajadoras, ni los prohíbe, ni los reconoce, ni los regula, lo que supone, en ciertos casos un alto grado de dificultad que

---

<sup>3</sup> STJUE 395y396/08, de 10 de junio de 2010, asuntos Bruno y Pettini.

<sup>4</sup> “Conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto”. (2018, 01). Economía Informal leyderecho.org Retrieved 01, 2019, from <https://leyderecho.org/economia-informal/> (consultada el 04/01/2019).

roza la imposibilidad de su ejercicio por las peculiaridades que se dan en esta relación especial (Cueva, 2005:35).

Por todo lo que precede, aun entendiendo que las reformas legislativas de 2011<sup>5</sup> para regularizar a este colectivo supusieron una importante transformación, hubiese sido acertado facilitar, no sólo permitir, el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador dentro del hogar familiar, sin alterar su funcionamiento en el ámbito que se trata de ejercitar, con la interpretación más favorable a dichos derechos, buscando como realizar ese ajuste entre los derechos del trabajador doméstico y los del titular del hogar familiar, siendo extensivo a quienes conviven en el mismo.

Ante esto, y ya que las indicadas dificultades para su ejercicio, no han sido resueltas por la norma reglamentaria con una adaptación a las condiciones de los trabajadores de éste sector, entendemos que si para solucionar este supuesto la normativa por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar ofrece al empleador la posibilidad de desistir de la relación especial (Miñarro, 2013:28), como ya venía permitiendo la regulación anterior, el ordenamiento jurídico debería potenciar el ejercicio de la autonomía colectiva de estos trabajadores para equilibrar la situación de desigualdad (De Sande 2011: 137-165).

Sin embargo la situación se ha estancado y, en la actualidad con ausencia de la ratificación del convenio específico sobre el trabajo doméstico, debemos aprovechar todo el asesoramiento que nos presta la OIT, para realizar exámenes de la legislación y las políticas para proteger mejor a quienes trabajan en el servicio doméstico y abordar algunos de los problemas que se plantean ante estas situaciones, ya que para ampliar la cobertura de su legislación laboral se debe revestir la forma del Convenio 189 frente a las discriminaciones laborales del sector doméstico, pues la OIT entiende que es necesario fijar unos derechos laborales y unas condiciones dignas y decentes para los trabajadores y trabajadoras domésticas, tales como la libertad de asociación, la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil, por ello, nos emplaza el estudio “Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España”, llevado a cabo por la OIT en 2016, que recomendaba a España la ratificación de su Convenio 189, que plantea medidas para mejorar las condiciones de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

---

<sup>5</sup> Disposición Adicional 39 de la Ley 27/2011 de 1 de agosto (BOE del 2).

Pero el gobierno hasta el momento, ha decidido no ratificar dicho convenio, alegando como impedimento principal, la intervención dentro de los hogares, a sabiendas de las nuevas propuestas para ejercer estas inspecciones, la dificultad de regular las relaciones de salud y bienestar de estos para impedir riesgos laborales y de introducir la prestación de desempleo.

Por todo lo anterior sostengo, que la ratificación del convenio aseguraría en síntesis, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva (art.3/2 Convenio 189 OIT), la realización de inspecciones de trabajo eficaces (art.5/10/17), en las que se controle el debido cumplimiento de lo estipulado en el Régimen de trabajo, el derecho a recibir una información adecuada y verificable sobre su trabajo y sus empleadores/as (art.7), el control sobre las prácticas abusivas de las agencias de colocación (art.15), la no discriminación por motivos de sexo (art.11), la eliminación de todo tipo de abuso en las relaciones laborales, la edad mínima de entrada al trabajo (art.4),y finalmente la demandada equiparación al Régimen General de Seguridad Social (art, 14). Debemos destacar también, que su artículo 14, recoge explícitamente que los trabajadores domésticos no pueden tener condiciones menos favorables que las aplicables al resto de trabajadores, lo que a mi juicio, es muy relevante en el caso español, donde las trabajadoras del hogar (más del 90% son mujeres) no tienen derecho a protección por desempleo.

### **3. El servicio doméstico, un pilar del Estado del Bienestar que está infravalorado**

Lo primero que tenemos que tener en cuenta cuando hablamos del Estado del Bienestar, es que surgió en Europa por un gran pacto social que tenía como objetivo acabar con las desigualdades. Fue un gran pacto social entre trabajadores y empresarios con el único objetivo de reorientar el mercado de trabajo, si bien el grado de madurez de la política social común parece estar lejos de este estadio de evolución (Pérez, 2015:10).

Este pacto interesaba en aquel momento, finales de la II Guerra Mundial y periodo de entreguerras, tanto a empresarios como a sindicatos (Borderías y López, 2008:411-424). El Estado se construye, precisamente, porque era la única “propuesta” a partir de la cual se podía generar una cierta cohesión social que permitiría que las

sociedades europeas vivieran con garantía de paz y estabilidad y un mínimo de bienestar para toda la ciudadanía.

No debemos olvidar, que de estos derechos eran “titulares” los que trabajaban, que en su mayor parte eran hombres, mientras que las mujeres eran “beneficiarias” en cuanto a madres, hijas o esposas de estos trabajadores. Ésta es una de las rémoras que hemos heredado y que además seguimos soportando.

Tal es así, que algunas de las causas de la precariedad están íntimamente conectadas con el contenido propio de la relación laboral doméstica, esto es con el trabajo doméstico y con su consideración social, siendo un contenido conformista de una combinación de tareas, socialmente asignadas al sexo femenino, y caracterizadas por su baja retribución y por su evidente carácter personal.

Para comprender la situación actual del trabajo doméstico, es necesario entender primero, como ya hemos hecho en el caso del Estado del bienestar, que, históricamente, la “servidumbre” ha sido un importante componente de la sociedad humana, dentro de la cual siempre ha sido tratada más como *“una condición que un oficio en el sentido clásico del término”* y que, además, *“los empleos de limpieza están asociados con estigmas sociales (género y orígenes étnicos); la relación con los residuos y las deyecciones históricamente los constituyó en oficios ‘innobles’”*<sup>6</sup>.

Actualmente, el servicio doméstico es un sector representativo de la informalidad y la discriminación laboral, tal como venimos avanzando. En casi todos los países, sigue siendo uno de los sectores que funciona al margen de las regulaciones laborales, de la cobertura social y, en síntesis, de los derechos que constituyen la ciudadanía. Asimismo, y como podremos observar más adelante al analizar las cifras sobre este sector, el componente de género es muy importante, pues el trabajo doméstico ha reemplazado las labores domésticas no pagadas que las mujeres realizan en el ámbito personal del hogar, lo cual explica su desvalorización en términos culturales y económicos.

#### **4. Los factores relevantes en la precarización del servicio doméstico**

##### **4.1. La feminización del servicio doméstico**

---

<sup>6</sup> <https://studylib.es/doc/7654345/el-convenio-189-de-la-oit-sobre-el-trabajo-decente-para-las> (consultada el 02/01/2019).



Una de estas circunstancias de precarización, como adelantamos en párrafos anteriores, es la feminización del sector<sup>7</sup>. En la mayoría de los casos el trabajo se presta por mujeres que tradicionalmente son las que han ejercido el trabajo doméstico en su propio hogar (Cisneros, 1987:57), dentro del entorno familiar de forma gratuita e invisible, y que, como consecuencia de ello, se han incorporado tarde al mercado de trabajo.

El trabajo del servicio doméstico es una de las actividades, como estamos al corriente, más antiguas desempeñadas, en su gran mayoría, por las mujeres en muchos países. Esta afirmación tiene sustento en lo descrito por la OIT en su informe “trabajo decente...” publicado en el 2009, y es lo que motiva a muchos legisladores preocupados por la seguridad social de esos trabajadores, independientemente de si lo realizan hombres o mujeres, garantizarles el derecho a ser afiliados y beneficiarios de un sistema de seguridad social integral (Gala, 2014: 68).

La mayoritaria presencia de mujeres entre las personas que trabajan en este sector, es un rasgo que perdura en el tiempo y entre las diversas causas que explican tal situación, encontramos, por una parte la alta demanda de estos servicios en los hogares nacionales en respuesta al considerable envejecimiento de la población, también a cambios en el modelo de familia y posiblemente a la mayor participación de la mujer española en trabajos remunerados del ámbito extra-doméstico, con mejores ingresos y más alto reconocimiento social.

En este sentido, y centrándonos en uno de los elementos centrales del trabajo decente en este sector, el enfoque de derechos humanos que nos encontramos en el Convenio 189 OIT, se preocupa por la igualdad de género, dejando clara en su misma denominación, la existencia de una dimensión de la igualdad de género, pues habla de “*las trabajadoras y los trabajadores domésticos*”. Igualmente en su preámbulo se reconoce que “*el trabajo doméstico... lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos*

---

<sup>7</sup> Son aquellos donde el porcentaje de mujeres (participación) supera al porcentaje de mujeres en el empleo total (que es un 41.30%) en un 15%. Es decir, son sectores feminizados aquellos sectores donde el porcentaje de mujeres es superior al 56.30%.

*humanos*”. También es significativa en el preámbulo la referencia a algunos instrumentos internacionales básicos sobre los derechos de las mujeres<sup>8</sup>.

Y es que todo lo anterior no podía ser de otra manera a la vista de la transversalidad de la dimensión de género de la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer<sup>9</sup>. Así es que la OIT, en esta misma línea, ha calificado la igualdad de género, centrándose en la política de trabajo decente, como una “*nueva acción normativa preferente*”<sup>10</sup>.

Unido a esta declaración general, así como al propio artículo 1.º de la Convención sobre Discriminación en el empleo y la ocupación de 1958 que define la discriminación como “*cualquier distinción, exclusión o preferencia realizada en base a la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tiene el efecto de anular o perjudicar la igualdad de oportunidades y tratamiento en el empleo u ocupación*”, en el Convenio 189 existen diferentes presupuestos desde la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres, tal como que obliga a los Miembros a adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia (art. 5), lo que a mi entender, representa un fuerte impacto de género. Al mismo tiempo, el Convenio exige que “*la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo*” (art. 11 in fine), entiendo que se deberá establecer, para estos supuestos, unos elementos equitativos de valoración del trabajo<sup>11</sup>.

Del mismo modo, este Convenio impone a los Miembros la obligación, de forma progresiva, de asegurar que los trabajadores domésticos gocen de condiciones no menos favorables que las que se aplican al resto de trabajadores en lo que concierne a la protección de la seguridad social, incluso lo relativo a la maternidad (art. 14), lo que ofrecerá a las mujeres, en lo que se refiere a la exigencia de igualdad en general como en el inciso final sobre derechos de maternidad, mayor protección.

---

<sup>8</sup> La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños

<sup>9</sup> Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf> (consultada el 12/12/2018).

<sup>10</sup> OIT: Memoria sobre el trabajo decente, 1999.

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (consultada el 12/12/2018).

<sup>11</sup> Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, 1951. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100) (consultada el 20/12/2018).

En realidad, además de estas prevenciones específicas, la dimensión de género que adopta el Convenio 189 obliga a los Estados Miembros que lo ratifiquen, a completar la dimensión de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres al desentrañar todas y cada una de sus normas. Concretamente, el estudio de la OIT *Domestic Workers Across The World*, destaca que *“El sector registró un fuerte incremento durante los años de prosperidad económica, seguidos de una modesta caída a partir del 2008”*, incidiendo también, en que el sector está altamente feminizado.

Por tanto, podemos concluir con que para la OIT *“discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo”*.

#### 4.2.El trabajo a tiempo parcial, cosa de mujeres

Los roles y estereotipos de género han asignado, y siguen asignando, a las mujeres el cuidado de la familia en general y de hijas e hijos en particular, lo que se ha dado en llamar “el trabajo de cuidar“ (VVAA, 2011:206). Este hecho condiciona el empleo de muchas mujeres y el desarrollo de una carrera profesional ya que el trabajo en el hogar familiar ajeno, es en muchos casos a tiempo parcial<sup>12</sup>, porque les permite seguir realizando el trabajo doméstico propio, la realidad es, que la feminización de la actividad sigue siendo un hecho y aunque gran parte del trabajo doméstico se ha tratado como relación laboral, sigue siendo *“cosa de mujeres”*<sup>13</sup>. Tanto es así, que el predominio de las mujeres en este sector no se ciñe sólo al lado de las empleadas, sino también al de las empleadoras. La contratación de empleadas de hogar consigue liberar a muchas mujeres de la ejecución del trabajo doméstico, pero para que esto suceda, son ellas, en general, las que buscan a otras mujeres para realizar estas tareas y las que gestionan el trabajo a realizar.

---

<sup>12</sup> Las mujeres ocupan el 72% de los contratos parciales. El trabajo a tiempo parcial supone en España el 15% de total de los empleos. El 20% de las mujeres con contrato parcial debe escoger este tipo de empleo por motivos familiares.  
[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=ultiD atos&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiD atos&idp=1254735976595) (consultada el 19/11/2018).

<sup>13</sup> COLECTIVO IOE. El servicio doméstico en España: entre el trabajo invisible y la economía sumergida. Informe de investigación. Madrid: JOCE, 2010. pág. 3. Tomando como referencia datos del INE de mayo 2018, el 56% de las mujeres que trabaja a tiempo parcial lo hace porque no encuentra trabajo a jornada completa, y el 14,8% reduce su jornada por cuidar de sus hijas/os y otras personas dependientes.

Esta modalidad de contrato por tanto, va en detrimento de este colectivo, perjudicando a las mujeres al conllevar una reducción del salario y como consecuencia un menor poder adquisitivo, presente y futuro (Sala, 2018:410-422). Si a esto le conectamos la brecha salarial de género, que supone el crecimiento mundial del salario registra el nivel más bajo desde 2008 mientras que las mujeres todavía ganan 20 por ciento menos que los hombres<sup>14</sup>, encontramos que muchas mujeres sufren lo que se ha dado en llamar “feminización de la pobreza” (Rodríguez, 2013:106).

#### 4.3.El empleo informal en el sector analizado

Es un hecho, que las mujeres soportan en mayor medida el peso del “*empleo informal*”<sup>15</sup>, muy asociada a actividades muy feminizadas; padecen mayores porcentajes de exclusión laboral, ocupan trabajos menos cualificados y en general realizan su actividad en sectores menos estructurados y con mayor índice de precariedad. En este sentido, merece un detenido análisis la compleja relación entre informalidad, las relaciones de poder basadas en el género y la pobreza. Esta tolerancia viene basada en la hipótesis, susceptible de crítica, de que es mejor el empleo sin derechos que la carencia absoluta de empleo y que se agravarían más los índices de paro si desaparecieran las situaciones infraprotegidas (Rodríguez-Piñero, 1985:2).

En el uso de estos términos, coincidimos con Plá, Isabel, en que aplicado al sector se relaciona con el incumplimiento, una serie de obligaciones relacionadas con la actividad laboral. En estos incumplimientos, podemos señalar la incidencia de varios factores, entre ellos la existencia de una inadecuada regulación y de una reducida protección social que no incentivan pasar al “ámbito formal”; y las decisiones individuales para no declarar la situación laboral<sup>16</sup> (Plá, 2004:81).

Y todo ello, porque dentro de la economía informal, se ubican mayoritariamente las áreas “invisibles” como es el trabajo en el servicio doméstico, que ofrecen un empleo precario de baja calidad, irregular o con baja remuneración, escaso o nulo acceso a la protección social y una limitada capacidad para organizarse y conseguir que

---

<sup>14</sup> Último Informe Mundial sobre Salarios de la OIT. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS\\_650648/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_650648/lang--es/index.htm) (consultada el 30/12/2018).

<sup>15</sup> Cuando hablamos de “*Empleo Informal*” nos referimos al conjunto de actividades laborales remuneradas (por cuenta ajena o por cuenta propia) que se realizan total o parcialmente fuera de las regulaciones propias del empleo oficial.

<sup>16</sup> Memoria de investigación. En <http://cdd.emakumeak.org> (Consultada el 25/11/2018).

se hagan efectivas las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos, ya que como hemos reiterado, se trata, de una modalidad de prestación de servicios eminentemente feminizada y caracterizada por una frecuencia elevada de situaciones irregulares (Cavas, 2003:33-58).

#### 4.4. El ámbito del hogar familiar las hace invisibles

Otro dato importante, a tener en cuenta, es el aislamiento en que se produce el trabajo al servicio del hogar familiar. En muchos casos existe un único trabajador doméstico en el hogar familiar, y, en muchas ocasiones también, su actividad se realiza sola, sin compañía de quienes conviven en el hogar familiar.

No cabe duda, que si la relación laboral se desarrolla en el domicilio de la parte empleadora, determinara un aislamiento e invisibilidad de la parte empleada que dificulta enormemente el control de la normativa laboral por las instancias públicas. También dificulta enormemente la acción sindical, y si a ello le unimos una tradicional desatención de los sindicatos respecto a estas trabajadoras, podemos entender la ausencia total de negociación colectiva y que toda la regulación suele ser bastante dificultada.

En este sentido, no podemos olvidar que existe un supuesto concreto en que el aislamiento e invisibilidad aumenta el riesgo de precariedad, que es este tipo de trabajo en régimen interno, ya que la jornada de trabajo presenta límites más difusos, con el riesgo de prolongación más allá del máximo, o de periodos excesivos a disposición de la familia, al mismo tiempo, la valoración del alojamiento y la manutención puede absorber una parte desproporcionada de la retribución, por tanto se producen más riesgos de abusos, siendo el control aún más complicado.

No debemos olvidar, que se concentra el trabajo decente en la misma construcción del Convenio 189 OIT, ya que aparece en el mismo párrafo inicial de su preámbulo afirmando que *“el compromiso de la OIT de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”*, y unos párrafos después se dice que *“el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible”*, por lo que entendemos que el trabajo decente implícitamente se nos presenta como solución a

dicha infravaloración e invisibilidad, así la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y numerosos convenios de la OIT, apuestan por condiciones de trabajo dignas, equitativas, con ingresos justos y condiciones seguras (Monereo, 2015:27 y ss).

#### 4.5. Incorporación de inmigrantes al sector

Una característica más, es la incorporación de inmigrantes a éste sector. España, sorprendentemente y a pesar de la crisis, es uno de los tres países que más empleo doméstico generan en Europa, junto a Francia e Italia, con los que tiene en común que un gran número de estos puestos son desempeñados por mujeres inmigrantes<sup>17</sup>. La contratación de estas mujeres posibilita la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres nativas, se ejerce un “*trasvase de desigualdades de mujeres*”, dando lugar a la construcción de mujeres “*servidas*” y mujeres “*servidoras*” (Parella, 2003:83).

No obstante, la capacidad para la contratación de este tipo de relaciones por quienes no ostentan la nacionalidad española, está condicionada a la normativa sobre extranjería<sup>18</sup>, tratándose además de un ámbito en el que han incidido sucesivas y numerosas regulaciones del trabajo de los extranjeros, algunas de ellas encaminadas principalmente a hacer aflorar el trabajo en este sector<sup>19</sup>.

En este sentido, y pese a las críticas vertidas como consecuencia del denominado “*efecto llamada*”, es preciso observar cómo la regulación llevada a cabo en 2005 contribuyó considerablemente a hacer emerger una buena parte de esta actividad económica, situando a las trabajadoras domésticas en una posición de mayor estabilidad y visibilidad, también, por qué no reconocerlo, se logró un incremento de los sujetos cotizantes al régimen especial de la Seguridad Social, tanto dentro de la categoría de fijos y permanentes, como de fijos discontinuos<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> Sobre este particular, Organización Internacional del Trabajo Domestic Workers Across The World. [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_173363/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_173363/lang--en/index.htm) (consultada el 28/12/2018).

<sup>18</sup> Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 10, de 12 de enero), Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009 (BOE núm. 103, de 30 de abril).

<sup>19</sup> RD 2393/2004, de 30 de diciembre, Disposición Transitoria 3ª: Proceso de normalización.

<sup>20</sup> Este hecho de la obtención de recursos económicos que ha traído consigo la regularización de los trabajadores extranjeros en el sector del trabajo doméstico, se puede comprobar igualmente en la regulación de tasas por tramitación de autorizaciones administrativas en materia de inmigración y

Por otra parte, es notable el esfuerzo que, tanto desde las regulaciones normativas que se han ido llevando a cabo, como desde la aplicación e interpretación que de las mismas efectúan los órganos jurisdiccionales, extienden la protección a los trabajadores extranjeros aún en situación irregular en determinados supuestos. Así, los Jueces de lo Social reconocen la existencia de una relación laboral si se reputa como probado que concurren las notas configuradoras de la misma, sin que a ello sea obstáculo el que se carezca de permiso de trabajo.

Para muchas mujeres inmigrantes, trabajar en servicio doméstico se convierte en la única opción laboral que tienen al llegar; y esto está estrechamente relacionado con la situación jurídico administrativa (Ruano, 2013:63). Sin una situación regularizada, es decir, con papeles, los trabajos se limitan a los propios de la economía sumergida, es decir, trabajos anónimos donde el empleado está indefenso y a merced de las condiciones que los empleadores quieran aplicar.

La presencia de inmigrantes consolida la “feminización” del sector, afianzando la trayectoria de participación femenina ascendente mantenida durante décadas<sup>21</sup>. Además, es necesario precisar que *“la feminización de esta relación laboral no se limita sólo al lado de las empleadas, sino también de las empleadoras, puesto que en general son mujeres las que buscan a otras mujeres para realizar estas tareas. Hay que hacer notar que aunque parte de las actividades domésticas se han mercantilizado, continúan siendo “cosas de mujeres” tanto por quién las realiza como por quién las contrata y gestiona su trabajo. El trabajo reproductivo sigue atribuyéndose a las mujeres, sin cuestionar las relaciones patriarcales en la sociedad que apenas cambian en el ámbito privado dado que los varones no se implican ni en la realización ni en la gestión de este trabajo”*(Plá, 2004:57).

---

extranjería establecida por la Orden PRE 3/2010 de 11 de enero de 2010 (BOE del 12), así, para los supuestos de autorización de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena que puede obtener el titular de una autorización de residencia por circunstancias excepcionales (arraigo, por ejemplo), contempla tasas para el empleador cabeza de familia en caso de servicio del hogar familiar (modelo 990 a abonar por el empleador).

<sup>21</sup> OIT, “La remuneración por el trabajo de la mujer: una curiosa paradoja”: *“La mayoría de las actividades productivas de la mujer permanecen invisibles en las estadísticas del trabajo y en las cuentas nacionales. Si este trabajo invisible y no remunerado de la mujer en la agricultura de subsistencia, en las empresas familiares y en el hogar se tuviese plenamente en cuenta en las estadísticas laborales, aumentarían sus niveles de actividad económica del 10% al 20%. Y si se calcularan las obligaciones familiares como actividades productivas en los diversos sistemas de las cuentas nacionales, aumentaría el valor del PIB mundial del 25 al 30% y la tasa de participación de la mujer sería igual o superior a la del hombre.”*

En la línea de garantizar una migración con seguridad jurídica, la Recomendación 201 OIT, aconseja a los Estados de origen contribuir a la protección efectiva de los derechos de estos trabajadores, informándoles acerca de sus derechos antes de que salgan de su país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados y adoptando toda medida que sea apropiada (disposición 21). Igualmente el Convenio 189 OIT añade en su art. 8.3 que *“los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes”*.

También se establece en el art. 8.4 del Convenio que todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados, una repatriación que la Recomendación aconseja se realice sin costo para el trabajador, (disposición 22).

La otra referencia a los trabajadores migrantes contenida en el articulado del Convenio, es para aclarar que se les aplicarán las medidas previstas para los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, cuando estén en esas situaciones (art. 15). En la misma línea aclaratoria, hay varias referencias en la Recomendación en relación con la seguridad social (disposición 20), con la protección efectiva (disposición 22) o de nuevo con las agencias privadas de colocación (disposición 23).

## **5. Reconocimiento de los derechos colectivos para los trabajadores domésticos**

El reconocimiento de los derechos colectivos para los trabajadores domésticos viene dado por el artículo 2.2 del ET, así como por el silencio 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 (en adelante RLESHF) que supone la aplicación supletoria de la normativa laboral común, compatible con las peculiaridades de la relación laboral especial, como ya señalaba la legislación anterior en el Real Decreto



1424/1985 de 1 de agosto por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del Servicio doméstico.

El RLESHF continúa, como la legislación anterior, sin hacer ninguna referencia a los derechos colectivos de estas trabajadoras, ni los prohíbe, ni los reconoce, ni los regula, lo que supone, en ciertos casos un alto grado de dificultad que roza la imposibilidad de su ejercicio por las peculiaridades que se dan en esta relación especial que radican en la singularidad del lugar de trabajo (hogar familiar) y en otras dos características sustanciales: la necesaria e imprescindible convivencia y cercanía entre trabajador y empleador, unidas a una dirección y control muy estrecho por parte de este último, que siempre ha de ser persona física (López, 2000:154). Por lo que pensamos que hubiese sido acertado facilitar, no sólo permitir, el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador dentro del hogar familiar (Pedrajas, 1992a:64-65), sin alterar su funcionamiento en el ámbito que se trata de ejercitar, con la interpretación más favorable a dichos derechos (Fernández, 1985a:65), buscando como realizar ese ajuste entre los derechos del trabajador doméstico y los del titular del hogar familiar siendo extensivo a quienes conviven en el mismo.

Parece oportuno que esta conciliación debería ser tarea de las normas que regulan los derechos del trabajador, algunas de ellas orgánicas por el carácter de fundamentales de los mismos (Quesada, 1991a:101), siendo más necesaria en la relación laboral especial de trabajadores al servicio del hogar familiar, porque en ella se dan una serie de circunstancias del lado del trabajadora que no existen entre otros trabajadores con relación especial.

#### 5.1.El Convenio 189 de la OIT como mejora de los derechos colectivos del sector

La mejora de la regulación sociolaboral del trabajo doméstico, se hizo realidad a nivel internacional en 2011 con el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y la Recomendación 201 de la OIT.

Los distintos organismos internacionales, hasta ese momento, no habían conseguido progresar con ninguna herramienta internacional que exigiese la defensa de los trabajadores domésticos. Por ello, la doctrina científica española reconoció su aprobación como *“una conquista social”*, *“un hecho histórico”*, (Quesada, 2011:1),

como “*un punto de inflexión*” (Vela, 2017:283), por el cual la OIT “*integra a estos trabajadores dentro de su objetivo fundamental de trabajo decente*” (Romeral, 2013:2).

Todo ello, porque se aplica el Convenio a “*todos los trabajadores domésticos*” (art. 2.1), correspondiendo a “*toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo*” (art. 1.b). Al mismo tiempo se precisa, que trabajo doméstico es el “*realizado en un hogar u hogares o para los mismos*” (art. 1.a), y que “*una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma accidental o esporádica, sin que ese trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico*” (art. 1.c).

Mantenemos por tanto, como hicimos al principio de este apartado, que el Convenio logra una mejora en la regulación sociolaboral del sector, ya que en armonía con su propia denominación y con lo expuesto en su preámbulo el artículo 6 del Convenio se manifiesta “*Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad*”.

Posiblemente, con este sentido integrador, se podría deducir, que todas las normas del Convenio están inspiradas en el concepto de trabajo decente, pero es cierto, que algunas de ellas conectan más directamente con el concepto elaborado por la OIT, como son las normas donde se pretende la igualdad de los trabajadores domésticos con los trabajadores en general, como por ejemplo el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, aunque las medidas para su efectividad se podrán aplicar progresivamente en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores (art. 13). Tales medidas, según la Recomendación, (disposición 19) se dirigen a eliminar o reducir al mínimo, en cuanto sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, a establecer un sistema de inspección con sanciones adecuadas, a recopilar y publicar estadísticas sobre enfermedades y accidentes en el trabajo doméstico, a prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive sobre los aspectos ergonómicos y sobre el equipo de protección, y a desarrollar programas de formación.

No podemos dejar de comentar aquí, que la aplicación de las garantías del salario deberían considerarse, en condiciones no menos favorables que las aplicadas a los demás trabajadores en general en caso de insolvencia o fallecimiento del empleador (disposición 16), lo que no plantea problemas en el ordenamiento laboral español en relación con los privilegios salariales, pero sí en relación con las prestaciones de garantía salarial que no se contemplan para el trabajo doméstico en tanto no se disponga en su normativa reguladora<sup>22</sup>.

## **6. Derechos colectivos difusos y de tercera generación**

Los problemas analizados en los párrafos anteriores, hacen que el ejercicio de derechos colectivos por las trabajadoras domésticas sea escaso, no porque el ordenamiento jurídico español lo prohíba, que no lo hace, sino porque las indicadas dificultades para su ejercicio, no han sido resueltas por la norma reglamentaria con una adaptación a las condiciones de los trabajadores de éste sector.

A las mencionadas dificultades debemos unir, la posible colisión de derechos que se pueden dar entre empleador y empleado por la confianza que tiene que darse en la relación laboral. Pero ante esto, entendemos que si para solucionar este último supuesto el RLESHF ofrece al empleador la posibilidad de desistir de la relación especial, como ya venía permitiendo la regulación anterior, el ordenamiento jurídico debería potenciar el ejercicio de la autonomía colectiva de estos trabajadores para equilibrar la situación de desigualdad (Fernández, 1985b:64).

Ante ello, es evidente que la trabajadora doméstica puede acudir a la Jurisdicción Social para resolver los conflictos derivados del incumplimiento de la normativa laboral (Quesada, 1991b:100). Pero en el caso de esta relación laboral especial basada en la mutua confianza entre las partes, con las diferencias apuntadas anteriormente entre empleador y trabajador, que tiene en el desistimiento del empleador una de sus manifestaciones más características, es fácil pensar en la utilización del mismo que hará el empleador, al haber “defraudado” esa confianza la reclamación del trabajador (García, 1987:1630).

---

<sup>22</sup> Artículos 11.2 y 13 del RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del FOGASA.

Un apunte final a este respecto, se deriva de lo que no dice ni el Convenio ni la Recomendación, y es que no se establece la igualdad de trato con el contrato de trabajo ordinario en relación con las condiciones de extinción de la relación laboral. Se trata de una ausencia sin duda muy reveladora, pues, al no decir nada, nos está diciendo que no es obligado que en el contrato de trabajo doméstico rijan las garantías frente al despido del contrato de trabajo ordinario. O, dicho de otro modo, que se admite con naturalidad la extinción sin causa. La única referencia a las condiciones de extinción es para que se informe de ellas a los trabajadores/as domésticos, incluyendo plazos de preaviso, pero es evidente que el Convenio no impone a los Estados que fijen esas condiciones ni esos plazos de preaviso, con lo cual se puede tratar de lo que al efecto pacten las partes.

#### 6.1. Algunas reflexiones sobre la libertad sindical del servicio doméstico

Nos encontramos con otros artículos del Convenio donde se garantizan algunos derechos en conexión, en gran medida, con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como son la libertad de asociación y la libertad sindical de trabajadores y empleadores domésticos y el reconocimiento efectivo de su derecho de negociación colectiva (art. 3.2.a), obligando en particular a los Miembros a la protección del derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas (art. 3.3). Este terreno sindical, hay que ampliarlo con la limitación del trabajador doméstico extranjero a la constitución de sindicatos, aunque por supuesto no existen impedimentos a la afiliación a los ya constituidos.

De lo anterior deducimos, que no deben existir obstáculos para que el trabajador afiliado pueda ejercer sus derechos sindicales en el interior del hogar familiar, ya que no supone atentar a la intimidad familiar, que los trabajadores domésticos constituyan secciones sindicales en su lugar de trabajo, ni que se reúnan los afiliados a un sindicato, ni que reciban información del mismo. La realidad, sin embargo, imposibilita el ejercicio de tales derechos, por el número de trabajadores domésticos en un hogar familiar, en la mayoría de los casos uno, con un número tan reducido se frena su ejercicio, sobre todo, aquellos que tienen su razón de ser en que sea colectivo.

Sí podría entenderse como atentado a la intimidad del hogar, la asistencia y acceso de los cargos electivos de los sindicatos más representativos para realizar actividades del sindicato o de los trabajadores, según establece el artículo 9.1.c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, pero en todo caso, consideramos que deberán establecerse las mismas prevenciones que el RLESHF fija para la actuación de control del cumplimiento del ordenamiento laboral y de Seguridad Social por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la medida en que el representante se convierte en “*una especie de inspector sindical*” (Albiol, 1990:122).

No obstante, como para la existencia de representantes en el lugar de trabajo se exige, un número mínimo de diez trabajadores, cosa por otro lado poco probable en la mayoría de hogares familiares, y aun no existiendo una excepción a esta regla general en la que permite que en los centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, puedan éstos decidir por mayoría elegir un delegado de personal que les represente, incluso con esta reducción legal, no facilita la escasa posibilidad de elección de representante, pues sigue siendo excesivo el número de trabajadores necesario para contar con representación en el ámbito del hogar familiar, incluso con la reducción.

Para conseguir sus objetivos se utiliza “*una configuración que pautе las formas de reivindicación, en este caso, se seleccionan las formas de acción política convencional*” (Valles, 2007:291), en concreto, las asociaciones, agrupaciones formalizadas a través del alta en el Registro de Asociaciones (Ministerio del Interior), y voluntarias, que “*trabajan de forma cooperativa en busca de un objetivo común*” (Ariño, 2004:85-110). Pero para lograr la equiparación de derechos con el resto de trabajadores, sería necesario, plantearse la necesidad de un desarrollo del trabajo político para evitar los obstáculos con los que se encuentran para la sindicalización.

## 6.2.Negociación colectiva

Como el resto de derechos colectivos también el contenido en el artículo 37.1 de la C.E., a la negociación colectiva, es aplicable a esta relación laboral. Pero al no adecuarse la normativa de éste derecho a las peculiaridades de esta relación laboral especial, ya que apenas se hace referencia al convenio colectivo ni a su “*eficacia vinculante*”, ni mucho menos se regula el propio derecho a la negociación colectiva en el sector, ni tampoco derechos de representación, dificultan la práctica de éste derecho,

cuando sería importante para equilibrar a las partes de la relación, pasando a la mejora colectiva de intereses y dejando de lado el carácter esencialmente contractual de la relación (Quesada, 1991c:103).

Podrían mejorarse los mínimos reconocidos por el RLESHF mediante la negociación entre las partes, reforzándose por la negociación colectiva propia del sector, pero para eso éste RLESHF debe prever las posibles dificultades que se den a la hora de negociar convenios colectivos. Para ello, este sector, debe tener una regulación suficiente o la posibilitar la extensión a convenios afines. Pero no olvidemos que nos encontramos con un problema aún más grave, la falta de la parte empresarial para negociar, dada la inexistencia de asociaciones de titulares del hogar familiar.

Ligada a la negociación, pero como una característica diferente está la falta de definición de las funciones laborales. La configuración de esta relación laboral especial es imprecisa al no definir las tareas y no diferenciar entre limpieza y cuidados (Carrasco, Bordería y Torns, 2011:143), quedando a disposición del titular del hogar familiar. Esto puede predisponer al aumento del trabajo, imposibilitando la cuantificación de sus límites. La intensificación del trabajo debe consistir en el *“incremento de las funciones y tareas por trabajador/a en el marco de una jornada laboral y una remuneración económica prefijadas al incremento”* (Castillo, 1998b:43).

Convenimos sin duda, en la dificultad de aplicar a este colectivo, sin ninguna adaptación normativa, la regulación establecida con carácter general sobre libertad sindical o negociación colectiva, así como la dificultad en la práctica, de la negociación colectiva en una relación laboral con una tendencia marcadamente individualizada, lo que nos permite comprender algunas de las causas de que no haya ningún convenio colectivo de sector estatal, autonómico o provincial aplicable a este colectivo —aunque esto sí ocurre ya en Francia, Italia o Alemania—. Y es aquí donde se echa en falta la política proactiva que se exige en el Convenio 189 —arts. 3.2.a) y 3.3— y en la Recomendación 201 (disposición 2).

### 6.3. El derecho de huelga como sistema de reacción

El ejercicio del derecho de huelga, como medida de fuerza que supone la paralización del trabajo, produciría desconfianza entre las partes, haciendo desistir de la relación laboral al empleador sin necesidad de justificación alguna, por lo que no lo

ponen en práctica estas mujeres trabajadoras. Y en el supuesto de que reclame contra el desistimiento del empresario que, no debemos olvidar, es el instrumento que se le ofrece para romper una relación laboral cuando existe esa pérdida de confianza, sin necesidad de tener que probarla, tal desistimiento podría calificarse como nulo por contravenir el derecho fundamental de huelga, pero en caso de declararse la nulidad del desistimiento la relación laboral tendría que continuar, con lo que aumentaría la pérdida de confianza mutua, característica de esta relación especial, forzándose una convivencia definida como “*infierno sartriano*” (Pedrajas, 1992b:183).

#### 6.4. Exclusión del sector en la Ley de Protección de Riesgos Laborales

En cuanto al derecho a salud laboral (García, 2008:89), el ordenamiento laboral español, aunque como sabemos, ha excluido al trabajo doméstico de la normativa general sobre prevención de riesgos laborales (art. 3.4 de la LPRL), las directrices de la normativa comunitaria, sí obliga al titular del hogar familiar a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene a través de medidas eficaces teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico (art. 3.4 LPRL en relación con art. 7.2 RD 1620/2011). Pero nos encontramos nuevamente, que el problema no está en el reconocimiento normativo, sino en la falta de desarrollos normativos del reconocimiento, unido a las dificultades prácticas de aplicar las normas en hogares privados (López y Toscani 2012:126). Ciertamente el Convenio 189 no impone a los Miembros una aplicación inmediata del derecho a seguridad y salud laboral, sino una aplicación progresiva en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores (art. 13), lo que, en conexión con la Recomendación 201 — disposición 19—, les obliga a adoptar determinadas medidas que en la actualidad, no se han adaptado, al menos de modo suficiente, en nuestras políticas públicas sobre prevención de riesgos laborales.

#### 6.5. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Se echa en falta una referencia en el Convenio a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aunque estos afloran tímidamente en su preámbulo cuando se destaca la especial pertinencia que tiene para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Más claramente, la Recomendación 201 aconseja a los Miembros formular políticas y programas a fin de fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones

de los trabajadores domésticos, incluyendo, si procede, su alfabetización, a fin de mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional y de empleo; así como atender las necesidades de los trabajadores domésticos en cuanto a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; y asegurar que las preocupaciones y los derechos de los trabajadores domésticos se tengan en cuenta en el marco de los esfuerzos más generales encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares (disposición 25).

## 7. Conclusiones

**Primera.-** En la sociedad actual, el trabajo doméstico resulta esencial para el funcionamiento productivo de nuestra economía, por lo que no se entiende que la invisibilidad, la precariedad, la irregularidad y la desprotección social de este trabajo sean características que afecta a este sector, altamente “feminizado”.

**Segunda.-** Es evidente que en determinados momentos y circunstancias, el trabajo a tiempo parcial es una opción positiva para algunas personas y para algunas empresas. Lo que en ningún caso podemos aceptar es, que sean las mujeres las que de forma mayoritaria reduzcan su jornada laboral, ya que esto sólo permite que los roles y estereotipos de género se perpetúen. Todas las personas tienen derecho a un trabajo decente, y esto es prácticamente imposible si se reduce la jornada laboral como ocurre en este sector.

**Tercera.-** Delata la lectura de la finalidad en el preámbulo del RLESHF, la influencia del Convenio 189 de la OIT adoptado por la Conferencia el 16 de junio de 2011, tan solo unos meses antes al reconocer que *“la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familia”*, proyectándose tal dignificación a través de *“el establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el ET y normativa complementaria”*, *“una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del ET en materia de contratación temporal”*, y *“la introducción de mecanismos de reforzamiento de la transparencia, que se despliega en asuntos como el de prohibición de la discriminación para el acceso al empleo y en las obligaciones del empleador en materia de información al empleado de hogar respecto a las condiciones de trabajo”*.



Por lo que supone que el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT son medidas de corte internacional destinada a mejorar las condiciones laborales de millones de trabajadores del sector. Supone un paso más en pos de la dignificación de las condiciones de trabajo de unos colectivos que arrojan unas cifras llamativas en cuestión de derechos laborales. Por lo que sin duda alguna, la ratificación por España del Convenio 189, aunque por sí misma no obligaría a cambios normativos inmediatos, sí debería ser el pistoletazo de salida para establecer un programa de actuación, con compromisos políticos y presupuestarios, para abordar, en plazo razonable, la reforma en lo que sea necesario de la normativa penal y laboral, y su efectiva implementación.

**Cuarta.-** Debemos demandar que haya voluntad política para ratificar el Convenio 189 de la OIT, porque ello garantizaría igualdad de derechos colectivos, protección social y salarios dignos, para estas trabajadoras, así como el mismo trato que el resto de personas asalariadas en información sobre condiciones laborales (salarios, jornadas, descansos), prestaciones, indemnizaciones, acceso a las denuncias laborales, prevención de riesgos y salud laboral, etc., ya que hasta hoy, poco se ha hecho a pesar de que es un sector que desde hace tiempo está haciendo un trabajo importante y necesario para la sociedad.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Albiol Montesinos, I., (1990): *El sindicato en la empresa*. Bilbao. Deusto.

Ariño Villarrolla, A., (2004): “Asociacionismo, ciudadanía y bienestar social”, *Revista de sociología*, N. 74. Universitat de Valencia, págs. 85-110.

Borderías, C. y López Gil, S., (2008): Repensar el trabajo; Mujeres, trabajo y cuidado. Entrevista con Cristina Borderías, Silvia López Gil, *Minerva* 8.08, Circulo de bellas artes, *Jornadas: trabajo de las mujeres: legislación, sindicalismo y feminismo 1900-2007*. Pags.411-424

Carrasco, C., Bordería, C. Y Torns, T., (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid. Catarata.

Castillo, J.J., (1998): *A la búsqueda del trabajo perdido*. Madrid. Tecnos.

Cavas Martínez, F., (2003): “La protección social de los trabajadores a tiempo parcial: ámbito subjetivo y situaciones afectadas”, *AS*, núm. 2, págs. 33-58.

Cueva Puente, M.C., (2005): *La Relación Laboral Especial De Los Empleados De Hogar*. Valladolid. Lex Nova,

Cisneros Camprubí, M.L., (1987): *Aproximación a las fuentes de la Seguridad Social en el trabajo de las mujeres*, Madrid. Instituto de la Mujer (Ministerio de Cultura).

De Sande Pérez-Bedmar, M., (2011): “La Relación Laboral Especial De Los Empleados De Hogar: Aspectos Laborales Y De Seguridad Social”. *Revista Jurídica De La Universidad Autónoma De Madrid*, N° 23. págs. 137-165.

Fernández López, M.F., (1985): “Libertad ideológica y prestación de servicios”, *RL* nº. 7, págs. 64-65.

Gala Durán, C., (2014): La Protección En Materia De Seguridad Social De Los Empleados De Hogar Tras El Rdl 29/2012. En Aa.Vv, *Relaciones Laborales Y Empleados Del Hogar*. Reflexiones Críticas, Madrid. Dykinson.

García López, R., (1987): “Extinción del contrato del empleado del hogar. Desistimiento, despido y fuerza mayor”. *Actualidad Laboral* nº 2., pág. 1630

García Viña, J., (2008): *Aspectos Laborales De Salud Laboral Y De Seguridad Social De Los Empleados De Hogar*. Comares, Granada.

López Cumbre, L., (2000): “La relación especial del servicio del hogar familiar”, *REDT*, núm. 100, pág. 154.

López Gandía, J. & Toscani Giménez, D., (2012): *El Nuevo Régimen Laboral Y De Seguridad Social De Los Trabajadores Al Servicio Del Hogar Familiar*. Albacete. Bomarzo.

Miñarro Yanini, M., (2013): *El Trabajo Al Servicio Del Hogar Familiar: Análisis De Su Nueva Regulación*. Madrid. Reus.

Monereo Pérez, J.L., (2015): “La garantía internacional del derecho a un trabajo decente”, *NREDT*, núm. 177, págs. 27 y ss.

Parella Rubio, S. (2003); *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona. Anthropos, Rubí.

Pedrajas Moreno, A., (1992). *Despido y derechos fundamentales Estudio especial de la presunción de inocencia*. Madrid. Trotta.

Pérez Del Prado, D., (2015): “¿Quién paga las prestaciones? Reflexiones al hilo del caso Franzen”, *Información Laboral* , núm. 7, pág. 10.

Pla, I., (2004): “Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas del hogar”. Memoria de investigación. <http://cdd.emakumeak.org> (Consultada el 03/01/2019).

Quesada Segura, R., (a1991): *El contrato del servicio doméstico*. Madrid. Wolters Kluwer.

Quesada Segura, R., (2011): “La dignificación del trabajo doméstico. El Convenio n° 189 OIT, 2011”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-Iustel*, número 27. Apartado III.

Rodríguez, B., (2013): *El derecho del trabajo ante la feminización de la pobreza*. Albacete. Bomarzo, 2013.

Rodríguez Cardo, I.A., (2013a): El Nuevo Sistema Especial De Empleados De Hogar: Una Revolución Inconclusa. *Revista Española De Derecho Del Trabajo*, N° 158. pág. 149-150.

Rodríguez Cardo, I.A., (2015b): “La Relación Laboral Especial De Los Empleados De Hogar”. *Revista Del Ministerio De Empleo Y Seguridad Social*, N° 118. págs. 49-78.

Rodríguez Cardo, I.A., (2010c): “Prohibición de discriminación entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial: cómputo del trabajo a tiempo parcial vertical en la pensión de jubilación”, *AL*, núm. 6, págs. 23 y ss.

Rodríguez-Piñero Royo, M., (1985): “Economía sumergida y empleo irregular”, *RL*, Tomo I, pág. 2.

Rojo Torrecilla, E., (1998): “Las políticas de empleo. Especial atención a las políticas de inserción para los colectivos más desfavorecidos”, *RL*, núm. 8, 1998, pág. 14.

Romeral Hernández, J., (2013), “El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar”, *Aranzadi Social*, número 7. Pág. 3.

Ruano Albertos, S., (2013): *El Régimen Jurídico De Los Empleados De Hogar*, Atelier, Barcelona.

Sala Franco, T. y Roqueta Buj, R., (2018): “Propuestas para un debate sobre la reforma del contrato a tiempo parcial”. *Derecho de las relaciones laborales* N°. 4, págs. 410-422.

Vela Díaz, R., (2017), “La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre los trabajadores domésticos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social-Derecho Social Internacional y Comunitario*, número 127. Pág. 277-302.