

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2020/2021

Convocatoria: JULIO

**DESAFÍOS DE LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO:
LA NECESARIA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 189 OIT**

CHALLENGES IN THE REGULATION OF DOMESTIC WORK: THE NECESSARY
RATIFICATION OF ILO CONVENTION NO. 189

Realizado por la alumna D^a. Banesa Pérez Ramos

Tutorizado por la Profesora D^a. Sarai Rodríguez González

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

The specialties with which the legislation is found within the special system of domestic employees, It makes it difficult to carry out regulations that regulate it, which is why domestic workers find themselves within the regulations, lack of regulation and excluded from it, thus leading to job insecurity and invisibility. In this work, the current regulation will be analyzed and the importance of ratification of Convention 189 of the International Labor Organization will be assessed. In view of these peculiarities, it is necessary to analyze the historical journey of the concept of domestic work, the legislative changes that it has undergone over the years until reaching RD 1620/2011 and with the knowledge of them, make an assessment of the importance of the ratification of Convention 189 of the International Labor Organization, this being a fundamental pillar that contributes to them enjoying decent work, under equal conditions where their rights and basic principles are respected

Key Words: Household employees, family home, ratification, Convention, precariousness

RESUMEN

Las especialidades con las que se encuentra la legislación dentro del sistema especial de empleadas del hogar, como: el lugar de prestación de servicio, el hecho de que el empleador sea una persona física, sin ánimo de lucro y cumpliendo así con las características propias de un empresario, entre otras, hace que existan dificultades para llevar a cabo normas que la regulen, por lo que las trabajadoras domésticas se ven dentro de la normativa, falta de regulación y exclusiones de la misma, llevando con ello precariedad e invisibilidad laboral. Dada estas peculiaridades, es necesario analizar el recorrido histórico del concepto de trabajo doméstico, los cambios legislativos que ha ido sufriendo con el paso de los años hasta llegar al RD 1620/2011 y con el conocimiento de ellos, realizar una valoración de la importancia de la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, siendo esto un pilar fundamental que contribuye a que las lleve a un trabajo decente.

Palabras claves: Empleadas del hogar, hogar familiar, ratificación, convenio, precariedad.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. EL EMPLEO DOMÉSTICO: ESCLAVAS, CRIADAS Y TRABAJADORAS DEL HOGAR FAMILIAR	4
1.1. Evolución de la dependencia laboral e ideología social del empleo doméstico	4
1.2. Concepto actual de “trabajo doméstico”: sujetos y objeto de la relación de carácter especial	8
2. LA LABORALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO: MARCO NORMATIVO	14
2.1. Primeros avances hacia la laboralización del trabajo doméstico	14
2.2. Real Decreto 1620/2011: Aspectos más destacados del contenido de la norma	16
3. CONDICIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS	18
3.1. Contrato, salario y tiempo de descanso	18
3.2. Medidas para la igualdad en la contratación y no discriminación en el acceso al empleo	20
3.3. Regulación de los tiempos de presencia	22
3.4. Extinción del contrato	23
3.5. Nulidad del despido	25
3.6. La prevención de riesgos laborales	27
3.7. Profesionalización y cualificación	28
3.8. Negociación colectiva	31
3.9. El sistema especial del hogar familiar	32
4. HACIA UN TRABAJO DOMÉSTICO “DECENTE”	35
4.1. Convenio núm. 189 de la OIT y la importancia de su ratificación	35
4.2. Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para velar por los derechos de las trabajadoras domésticas	41
4.3. Incentivos a la contratación y mecanismos de ayuda a la regularización del servicio doméstico	43
5. CONCLUSIONES	45
6. BIBLIOGRAFÍA	48

INTRODUCCIÓN

Este Trabajo de Fin de Grado, titulado “*Desafíos de la regulación del trabajo doméstico: la necesaria ratificación del convenio núm. 189 OIT*”, tiene como objeto el estudio de la normativa laboral del sistema especial de las trabajadoras del hogar, enfocado principalmente a la importancia de la ratificación del Convenio núm. 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para que todas las personas que ocupan este sector puedan gozar de unas condiciones laborales decentes.

El trabajo doméstico en la actualidad es uno de los sectores con gran precariedad, en España, tal como nos hace saber Beatriz Gimeno Reinoso, directora del Instituto de la Mujer, en su artículo “*Empleo doméstico: Un trabajo ingente y necesario fuera del radar social y económico*”, hay unas 600.000 personas que trabajan en este sector, siendo un 86.4% mujeres, y con una tasa de afiliación y alta a la seguridad social tan baja, que corresponde a una tercera parte de esta cifra. A todo ello añadimos que al menos un 50% son personas migrantes, con condiciones de mayor vulnerabilidad si además se encuentran en situación de irregularidad.

Este TFG se dirige a conformar una visión global de la evolución histórica, la normativa reglamentaria, la jurisprudencia y así como las deficiencias legislativas, de principios básicos y derechos que sufre este colectivo de cara al resto de las relaciones laborales. A tal fin, el trabajo se estructura en cuatro bloques. Un primer epígrafe titulado, “*El empleo doméstico: Esclavas, criadas y trabajadoras del hogar familiar*”, donde hemos querido poner en contexto histórico la evolución del empleo doméstico desde la perspectiva de la dependencia y la ideología social por el paso de los siglos, hasta el concepto actual, lo que se entiende jurídicamente por empleo doméstico según la normativa legal. Un segundo bloque compuesto por el epígrafe, “*Laboralización del trabajo doméstico: marco normativo*”, en el que analizamos el desarrollo normativo con el paso de los años y el marco normativo en el que se desarrolla actualmente, un tercer bloque epígrafe, “*Condiciones laborales y de la seguridad social de las personas trabajadoras domésticas*”, donde tratamos diferentes aspectos que consideramos más relevantes dentro de la regulación laboral y la protección social del sistema especial de

empleo doméstico y un último bloque, titulado “Hacia un trabajo “decente”: retos de la regulación”, donde analizamos la aplicación de este Convenio con respecto a las deficiencias de la regulación actual, las tareas de la inspección de trabajo en la campaña de apoyo a este colectivo y algunos mecanismos que pueden ayudar a la visibilización de este sector y a combatir la precarización del mismo. Este TFG concluye con un apartado dedicado a las “conclusiones” en el que se exponen de forma breve las principales ideas expuestas tras analizar todo lo estudiado y unas líneas de reflexión orientadas a la lucha de este sector.

La metodología utilizada para llevar a cabo este TFG, ha sido a través del estudio de las diversas fuentes del derecho tanto nacional como internacional, aportado a través de artículos, manuales, revistas especializadas, bibliografía jurídica, así como sentencias relacionadas con el tema que nos ocupa. Todo ello de manera general, enfocado en el objeto de estudio, utilizando como ámbito de estudio España.

1. EL EMPLEO DOMÉSTICO: ESCLAVAS, CRIADAS Y TRABAJADORAS DEL HOGAR FAMILIAR

1.1. Evolución de la dependencia laboral e ideología social del empleo doméstico

El trabajo doméstico acompaña a la sociedad desde el comienzo de las primeras civilizaciones. De manera general, en los pueblos antiguos, podemos afirmar que dada la gran cantidad de esclavos existentes y las tareas que realizaban, el “servicio doméstico” quedaba, posiblemente, como la más común y extendida entre estas.

A través del siguiente análisis de la evolución de la sociedad, podemos contemplar cómo, la nota de dependencia típica de la figura del contrato de trabajo ha estado arraigada a esta profesión y poco a poco ha ido perdiendo esa fuerza. Acompañada por el cambio en la ideología social y la introducción y evolución del derecho laboral y

social, ha pasado, de una dependencia sin libertad¹, a la dependencia habitual de la relación laboral.

Durante el periodo de la antigua Roma, ya se puede hacer una correcta ubicación con mayor detalle de este oficio, situando al servicio doméstico dentro de las diferentes figuras sociales, como esclavos al servicio del hogar y las necesidades de su señor.

El servicio doméstico se seguía comprendiendo como un tipo de esclavitud, ahora bien, por el tipo de tareas encomendadas, pertenecía al “servi privati”, siendo sus servicios prestados a las clases más altas, los Cónsules y Pretones² (Hernainz Márquez, 1959, p.8). Los servi privati, centraban sus ocupaciones en la casa de su amo, quien, además, les podía manumitir³ con el paso del tiempo, convirtiéndose así en “liberty privati o libertos”, con la condición de seguir dependiendo de este y prestar sus servicios en la casa de su señor, quedando este último también vinculado en la obligación “de proteger, defender y ayudar a su antiguo esclavo”⁴ (García Martínez, 1999, p 202.).

Durante la época medieval y hasta el siglo XVIII, teniendo ya una perspectiva más cercana centrada el territorio nacional, se produce una verdadera etapa de transición, donde se mezcla la ideología adquirida en épocas anteriores del servicio doméstico

¹ Un apunte muy significativo, es que esta esclavitud a la que nos referiremos en los primeros párrafos, a día de hoy son muchas las organizaciones, incluida la OIT, las que nos recuerdan que siguen persistiendo. Actualmente, como podemos extraer de los estudios realizados por Human Rights Watch. “En Indonesia, según datos de la OIT, se estima que hay cerca de 700.000 niños trabajadores domésticos, mientras que en El Salvador más de 20.000 niñas y mujeres de entre catorce y diecinueve años son trabajadoras domésticas”. Son muchos los países del mundo, donde el trabajo doméstico no está incluidos en las leyes nacionales de trabajo infantil, por lo que quedan desprotegidos, trabajando largas jornadas, con dependencia total de sus empleadores y alejados de sus familias, viven una escena que se asemeja totalmente al trabajo de esclavos. Para ampliar más información al respecto puede acudir a, “Abusos contra las trabajadoras del hogar en todo el mundo, <http://www.hrw.org/report/2006/07/27/swept-under-rug/abuses-against-domestic-workers-around-world>

² Especialmente interesantes para el Derecho romano porque, entre otras misiones, se encargaban de encauzar los juicios. (Díaz Bautista, 1983, p. 182).

³ RAE, ‘Dar la libertad [a un esclavo]’.

⁴A modo de anotación, parece curioso que siglos atrás con la primera ley de contrato que existió, inexistente en el plano en el que nos centramos, ley de prevención de riesgos laborales o análoga alguna, sí que exige al empleador, en ese momento señor o amo, que aun concediendo la libertad a su siervo, este debía de proteger, defender y ayudar a este. Ante esto, planteó una reflexión, pues en la actualidad, el trabajo doméstico, y con la existencia de una LPRL este tipo de profesión está excluida de la misma, así como de la Directiva Marco. Por tanto, ¿no sería de mayor protección para la persona trabajadora, seguir el planteamiento de tiempos pasados, y atender a la relación o vínculo existente entre empleado y empleador y no al carácter subjetivo de la norma? Quizás intentaremos respuesta en trabajos futuro

como esclavos o libertos, con nuevas corrientes sociológicas que chocan entre sí dando una nueva perspectiva a la profesión. (Hernainz Márquez, 1959, p.10).

Surgen en este momento los siervos personales o servidumbre personal—siervos o servidumbre— adscritos hereditariamente al servicio doméstico entre otros, en favor de iglesias, monasterios y señores laicos (Gibert, 1951, p. 14-23).

Conjuntamente, con estos siervos personales, emerge y comienza a expandirse la libertad de ejercicio y contratación, que gana terreno frente a la habitualidad pasada, pero que paga el tributo quedando marcado por el pasado y el carácter dominical del servicio. Esta regulación contractual que no se extendía por todo el territorio nacional, sino que pertenecía a los diferentes fueros, además de escasa, se inclinaba principalmente hacia el señor al que sirve, más que al “criado”, quedando por tanto en desigualdad jurídica y social, y manteniendo una gran dependencia del siervo al señor.

A partir del siglo XVIII, surge un sistema parecido a las oficinas de Colocación con las condiciones precarias propias de la época. Estas aparecen con el fin de vigilar, orientar y tener una cierta regulación del servicio doméstico, en su totalidad femenino.

Este sistema denominado, “Casas de mozas”, no era gratuito, sino que tanto la “moza” como el “amo” debían pagar un real cada uno para el servicio de búsqueda y colocación⁵ (Hernainz Márquez, 1959, p 11-17).

En lo referente al despido, es decir como rescisión unilateral por voluntad del señor, si bien no era lo habitual, y apenas habiendo causas justas para hacerlo, consistía en el deber de pagar a la persona despedida el total del sueldo que hubiera percibido por todo el periodo referido a su contrato⁶ (Hernainz Márquez, 1959, p.24).

⁵ Si bien, el fin, en este caso lucrativo, no tiene semejanza, si que parece curioso que se realice un abono de cantidad tanto de la empleada como del empleador, pues bien, encuentro alguna similitud con el sistema recaudatorio de las entidades públicas actuales, como el abono de seguridad social.

⁶ A modo de curiosidad, en palabras de Hernández Márquez, (Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico, 1959), el despido, “era bien poco conocido en la época que a grandes rasgos estudiamos, ya que la facultad de hacerlo era un derecho casi omnímodo del señor, a virtud de la tan reiteradamente denunciada inercia de la vieja esclavitud. Y aunque ello resulte un tanto paradójico, es precisamente en épocas más primitivas en las que se alude a ciertas medidas reparadoras que quedan olvidadas en el Derecho posterior “

Durante el siglo XIX el rol tradicional de la mujer se encuadra en el hogar familiar, dedicándose exclusivamente a las tareas del ámbito doméstico. Esta inflexibilidad de división de esferas sólo permite la incorporación al trabajo a las mujeres procedentes de capas más altas de la sociedad, (Nash, 1983, p.40) por lo que el servicio doméstico se incorpora bajo la dirección de las familias más pudientes, constituyendo un símbolo de estatus, distinguiendo así los que podían permitirse una “criada” de los que no (Santos y Valencia, 2011.).

Hasta el siglo XX, el servicio doméstico fue una forma de trabajo dependiente y no autónoma que constituye, al igual que en la actualidad, la vida laboral de una mayor proporción de la población femenina (Mirás Araujo, 2005, p.198).

A partir de principios de siglo, se produce una paulatina modificación en la incorporación de la mujer al ámbito laboral, atribuido sobre todo a las transformaciones económicas, demográficas e ideológicas, planteándose la nueva imagen de mujer trabajadora fuera del hogar de la influencia europea (Nash, 1983, p.43), debido a esto surge la necesidad acudir al servicio doméstico, para atender de atender las tareas del hogar.

Es en este momento, es cuando se produce un gran cambio en el servicio doméstico, surgiendo la figura de las interinas. A la profesionalización de este trabajo contribuye el que existiera “un agente como la interina que trabajaba por horas y que guardaba una relación de carácter más laboral con los señores de la casa fue imprescindible *para que* las mujeres del servicio, también las internas, se fueran identificando a sí mismas como empleadas de hogar. A medida que el ideal de mujer trabajadora se fue consagrando, estas mujeres pasaron a considerarse a sí mismas trabajadoras” (Dios Fernández, 2013, p.102).

Ya situados en el siglo XXI, contratar a una persona para llevar a cabo las tareas domésticas ha dejado de ser sólo para las familias con más recursos, constituyéndose como habitual también en clases medias o familias con recursos limitados, como un

complemento dentro de la conciliación familiar, y como parte imprescindible en muchos hogares.

El término “servicio del hogar” o “criada” han caído en desuso, construyéndose nuevos términos como “trabajadoras domésticas”⁷ o “empleadas del hogar”. Este cambio etimológico cuyo significado parece no tener mayor relevancia, ha permitido que se cambie de un “estado de servicio” a la aceptación de esta como una profesión, perdiendo si cabe esa dependencia al servilismo arraigada por los años de esclavitud y servidumbre y adquiriendo así, el carácter de empleo, acogándose por tanto a los principios laborales existentes. (Fraisse, 2000 citado en Lebrusán y Cáceres 2017, p.5). Ahora bien, sigue siendo una actividad laboral, con poco reconocimiento y mal remunerada, mayoritariamente formada por mujeres nacionales con bajos recursos y baja formación e inmigrantes en muchos casos sin residencia legal, dejando esto un amplio margen a la discrecionalidad en la relación laboral (García, Santos y Valencia, 2013, p. 103).

A la revalorización del trabajo doméstico pretende contribuir el Convenio de la OIT núm.189, 1 de junio de 2011, sobre Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos del que hablaremos a lo largo de los siguientes epígrafes. La importancia de su ratificación por España se hace cada vez más notable y podría ser el principio de la dignificación de un sector invisibilizado, obteniendo un verdadero posicionamiento dentro de la esfera laboral y tal como se extrae del propio texto, reconociendo de este modo “*la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial*”.

⁷Nos referimos al término femeninos, ya que ocupan el porcentaje más alto dentro de esta profesión, en datos de la OIT 100 millones de personas en el mundo trabajan en el servicio doméstico, tratándose de mujeres mayoritariamente. En España, las mujeres representan el 91 % de los que trabajan en el sector, y una gran parte de ellas son, además, extranjeras y jóvenes; en ocasiones, hasta menores de edad.

1.2. Concepto actual de “trabajo doméstico”: sujetos y objeto de la relación de carácter especial

Como veníamos mencionando a lo largo del epígrafe anterior, el trabajo doméstico se ha configurado a lo largo del tiempo, dando lugar a una diferenciación entre dos figuras muy diferentes, una con carácter remunerado ⁸ y otra dentro de la vida personal, lo que podría suponer cierto desconcierto en su concepción, teniendo que diferenciar entre las labores personales, de benevolencia o fraternidad familiar, de aquellas que resultan profesionales. (De Sande Pérez-Bedmar, 2011, p.141)

Es por ello que esta profesión se introdujera en la normativa legal con una serie de atribución especial, con un carácter definitorio altamente diferenciador de otras actividades desarrolladas dentro del mismo ámbito. Algunas de estas características, las cuales analizaremos a continuación, podrían ser, el lugar de prestación de servicio del servicio, la naturaleza del empleador, el objeto del contrato, el encuadramiento legal⁹, entre otras...

El Convenio 189 de la OIT, mencionado con anterioridad, y del cual hablaremos en más profundidad en los epígrafes posteriores, en su art 1 define el trabajo doméstico en los siguientes términos: *a) “trabajo doméstico, designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; b) la expresión “trabajador doméstico” designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico”.*

⁸ Cuando hablamos de trabajo doméstico, en el tema que nos ocupa, lo hacemos atendiendo al que se desarrolla a cambio de una remuneración, ya que también se podría entender este concepto como el desarrollado en el hogar familiar propio.

⁹ Este sería el caso de los trabajadores al cuidado de los hijos o personas dependientes. Como comentamos es importante hacer una diferencia significativa de estos, ya que sus tareas consisten en actividades totalmente diferenciadas. Muchos son los casos llevados a litigio con respecto a ello, pues la similitud puede no encontrar barreras. Para ampliar más información al respecto puede acudir a Sentencia 1365/2013 del Tribunal Superior de Justicia, Valencia, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 3 de abril de 2013. Sentencia 11181/2014 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, de 29 de octubre de 2014, entre otras.

También el 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, RDHF), en su art 1.2 ofrece una definición del concepto, que, al igual que en el caso anterior, deja a la interpretación determinados aspectos en los que pondremos especial atención. Dicho artículo establece, y citamos textualmente: *“Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”*.

En ambos preceptos, se definen elementos caracterizadores de esta relación laboral especial, tal como veníamos adelantando al principio del epígrafe, siendo estos, el lugar de prestación del servicio, (altamente peculiar dada la privacidad del mismo), los sujetos de la relación laboral, donde no se encuentra reflejada la figura de empresario tal como se establece en la normativa laboral y el objeto de la relación.

En primer lugar con respecto al lugar de prestación del servicio, podríamos destacar su carácter de privacidad, tanto de este como de su entorno, el cual está especialmente protegido en la Constitución¹⁰, por lo que se pueden, dentro de esta relación, ver comprometidos derechos fundamentales al colisionar los derechos de ambos sujetos de la relación, la persona empleada y la empleadora.

Otra cuestión relevante, aunque no dentro del lugar de prestación de servicio, a modo de paréntesis, es la relación de confianza que se debe de dar desde el comienzo de la relación laboral, siendo esta diferente a la de cualquier otro tipo, ya que una vez rota la confianza se hace casi imposible continuar dicha relación, siendo incluso motivo de extinción de dicha relación laboral.

¹⁰ Artículo conexo como sería el art 18 de la C.E que establece que se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen y el art 2 C.E que hace alusión a la inviolabilidad del domicilio.

En lo referente al término hogar familiar, no sólo su alusión al ámbito espacial, sino también a un criterio funcional, siendo este el equivalente a la organización familiar, es decir a quién o quiénes van dirigido los servicios, por tanto, atiende también a aquellas necesidades propias del hogar fuera del lugar físico, las atenciones de las necesidades personales y domésticas de los miembros que integran el hogar familiar. Situados en este punto, habría que resaltar la deficiencia existente en lo referido a la concreción de la misma en la norma, pues bien, considerando los cambios habidos en esta materia, sería necesario una ampliación descriptiva que defina este ámbito, el cual analizaremos en conjunción con el objeto de la relación laboral. (Ayala Del Pino, 2013).

De manera jurisprudencial, son amplios los conflictos que se producen debido a la falta de concreción de este ámbito, pues dentro de este podríamos incluir también aquellos casos en los que la persona trabajadora presta sus servicios no en la vivienda del empleador sino en su propio domicilio, donde el titular o empleador lleva a sus convivientes, pudiendo ser estos por ejemplo descendientes y la persona empleada es encargada de prestar sus servicios trasladando a colegio o centros de día, es decir, ejecutando aquellas tareas relacionadas con la atención al hogar familiar¹¹.

Otro caso, para hacer notar la amplitud de este ámbito podría ser cuando dentro de una misma vivienda, convivan un grupo de personas sin ser estas familias o persona jurídica, sino simplemente convivientes. Un ejemplo de esto podría ser un piso compartido diferentes personas por lo que el servicio va destinado al conjunto de todas las personas en dicha vivienda, pudiendo incluso la parte contratante ser distinta a los convivientes y no residir dentro de la vivienda¹².

En segundo lugar, el sujeto que realiza el trabajo, así como, a tenor de lo expuesto anterior, el sujeto que recibe dicho servicio, denominados empleado y empleador¹³.

¹¹ STSJ de Cantabria núm. 524/2000, de 11 de mayo (AS 2000/2451).

¹² STSJ Navarra núm. 202/2001, de 15 junio. (AS 2001\1881).

¹³ En este punto cabe destacar, como, mientras el convenio 189 se refiere a mujeres y hombres de forma igualitaria, el real decreto, a pesar de tener su origen posteriormente, sigue sin utilizar un lenguaje inclusivo, aun siendo esta una profesión altamente feminizada. Utilizaremos por tanto el término masculino adecuándonos a la norma.

Respecto al primero, se considera empleado del hogar a la persona física que se compromete a prestar sus servicios, de manera libre y de forma dependiente por cuenta del titular del hogar familiar en virtud de un contrato firmado entre las partes, estando estos servicios dirigidos a satisfacer necesidades domésticas¹⁴ a cambio de una remuneración.(De Sande Pérez-Bedmar,2011, p.140). En este punto debemos de hacer mención a una diferencia muy característica de este tipo de profesión, que es la peculiaridad de poder ejercer el trabajo de forma externa o interna, es decir en función de los tiempo de presencia, de los cuales hablaremos de forma más extendida en el siguiente epígrafe. Dentro del concepto de empleado, el cual es utilizado en masculino dentro de la normativa vigente, debemos de atender, tal como hemos ido mencionando a lo largo del texto, la alta feminización del mismo, por lo que sería más correcto utilizar un término inclusivo. Además, a pesar de tratarse de una relación de carácter especial, no podemos olvidar que debe de darse la concurrencia de los aspectos generales del art 1.1 ET, es decir, la retribución, la dependencia y la ajenidad; aunque esta última se integra en una organización doméstica de titularidad ajena. (Barcelón Cobedo, 2012. p, 11).

En cuanto al empleador, nos encontramos con una definición legal tanto en el RD 1620/2011 como en el RD 84/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, que contempla, por un lado, al titular del hogar familiar y por otro a situaciones más complejas.

Ambos preceptos definen como empleador¹⁵, *“al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos”* en caso de realizarse para una o más personas, que no constituyen una unidad familiar ni persona jurídica, será quien asuma la representación de tales personas, pudiendo recaer en cada una de ellas de forma sucesiva. Bajo estos artículos, se estaría atendiendo al empleador formal, el que asume las obligaciones, pero

¹⁴ Entendidos pues, aquellos que se prestan en y para el hogar familiar, dada la falta de concreción.

¹⁵ No podemos olvidar que cuando nos referimos a empleador/a, en el caso del trabajo doméstico lo hacemos en términos de persona física que carece de ánimo de lucro. Por lo que de no ser en estos términos dicha relación no podría considerarse dentro de este ámbito laboral.

quizás lo correcto sería acudir a la definición de empresario del art 1.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores(en adelante, ET), pues bien si este no es empresario como tal, sí que debería de fundarse en estos elementos para una mejor identificación, ya que de manera formal, cualquier miembro de la familia o convivientes puede asumir la condición de titular del hogar en cuanto a responsable de las obligaciones y de la seguridad social, pero es importante atender para quien se estará prestando dicho servicio, quien lo organiza y distribuye, pudiéndose dar una pluralidad de empleadores, lo que daría pie a la existencia de una responsabilidad solidaridad¹⁶ de cara a las obligaciones laborales y de seguridad social (Desdentado Daroca, 2016, p 134).

Y por último, el objeto de la relación laboral, la identificación de para quién se realizan estos servicios es determinante a la hora de demarcar el ámbito de aplicación de este sistema especial. Tal como establece el art 1.4 del RD 1620/2011: *“el objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar; pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar; y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”*

Por lo que podemos extraer que el objeto de esta relación hace alusión a aquellos *“servicios o actividades prestados para el hogar familiar”*, pudiendo ser estas actividades o servicios todas las que se realicen en y para el hogar, incluso como vimos en párrafos precedentes, sin necesidad de realizarse en el propio hogar familiar del empleador/a. Algunas de estas actividades o servicios podrían ser, servicio de limpieza, guardería, jardinería, conducción de vehículos...

¹⁶ STSJ Cataluña 28 octubre 1992. AS 1992\5159.

Atendiendo a lo anterior, queda por tanto excluidos y así lo redacta el art 2.1 del RDHF los trabajos por buena vecindad, amistad o benevolencia, el trabajo que se realice a través de empresas de prestación de servicios o de trabajo temporal, ya que carecen del vínculo individual del empleador/a con el empleado/), así como la asistencia a domicilio por organismos públicos.

En cuanto al concepto de hogar familiar ha quedado en la actualidad algo superado, tanto física, especial como de los integradores del mismo. Es por el objeto de esta relación laboral y más concretamente hacemos hincapié en el “*para*”, que no es el hogar familiar como lugar donde se prestan esos servicios o actividades lo definitorio de la determinación de su naturaleza de sistema especial, sino el tipo de organización o personas a la que se le presta dicho servicio.

También el precepto a pesar de citar un número de actividades incluidas utiliza la expresión “y otros análogos”, lo que permite deducir que queda abierta la posibilidad de introducir en este otro tipo de servicios o actividades, evitando con ello restricciones, posibilitando que se introduzcan dentro de esta otros trabajos de naturaleza similar, siempre que se presten dentro del conjunto de tareas domésticas.

En caso de que se pueda dar esta situación, los tribunales sociales serán quienes se encarguen de incorporar dicho trabajo al catálogo de actividades y servicios incluidos en el trabajo doméstico.

2. LA LABORALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO: MARCO NORMATIVO

2.1. Primeros avances hacia la laboralización del trabajo doméstico

En España, el trabajo doméstico ha visto su encuadramiento dentro del Derecho del Trabajo de manera relativamente reciente y determinada, además, como ya hemos mencionado, como una relación de carácter especial.

Esto es así, porque mientras otras profesiones en ocasiones vieron su introducción en el derecho como respuesta al conflicto obrero existente en algunos momentos de la historia, el trabajo doméstico carecía de ella debido a su aislamiento dentro del hogar familiar, lo que no permitía su organización colectiva, o sindical, lo que no permite desarrollar dichas acciones.

Esto no significa que no existan conflictos entre personas trabajadoras y personas empleadoras en el sector del trabajo doméstico, pero estos conflictos no son regulados desde la negociación colectiva o el conflicto colectivo¹⁷, dada la diversidad de los empleadores los cuales tienen capacidades económicas y características diferentes.

El empleo doméstico quedó al margen del ordenamiento jurídico laboral hasta 1936 con la ley de contratos, siendo antes parte del Código Civil introducida en los contratos de arrendamientos.

Sin embargo esta introducción en la ley de contratos no solo se trató de un laboralización relativa, dado que se excluía de la normativa específica para accidentes de trabajo, jornada, descansos y jurisdicción especial, sino además breve, pues con la llegada de la guerra civil y seguidamente de la dictadura franquista, se vuelve a llevar al trabajo doméstico al Código Civil.

Es en la década de los 80, cuando se consigue la laboralización definitiva del trabajo doméstico con la aprobación de RD 1424/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, pues se constituye la primera regulación laboral introduciendo a este oficio en el derecho del trabajo y la jurisdicción social a pesar de mantener especialidades que afectan a las relaciones contractuales.

En 2011 el legislador español, influenciado por el Convenio 189, realiza una reforma legislativa de carácter laboral con aprobación del RD 1620/2011 que entra en vigor en enero de 2012, con dos premisas fundamentales, seguir configurando el trabajo

¹⁷ Durante 1936 en Cazalla de la Sierra, se produjo una de las huelgas más significativas de las mujeres, protagonizada por las trabajadoras del servicio doméstico, las cuales, tras unas pocas semanas de huelga desistieron por agotamiento, y unos meses más tarde varias de las que habían formado parte de la dirección de ese sindicato, fueron encarceladas, torturadas y ejecutadas. (Jiménez Cubero, 2014)

doméstico como una relación laboral de carácter especial y a su vez reducir esas especialidades con el fin de equilibrar con las relaciones del régimen común. (Desdentado Daroca, 2015, p 130 - 132).

Estos cambios de carácter legislativo se encuentran especialmente ligados a los producidos en materia de protección social de las empleadas del hogar, la cual se lleva a cabo con la aprobación y entrada en vigor el 1 de enero de 2012 de la *“Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social”*.

Con esta ley, y siguiendo las recomendaciones de la OIT, ayuda a que de manera gradual¹⁸, exista una mayor equiparación en cuanto a prestaciones del sistema de seguridad social se refiere, es decir, se extingue el Régimen especial de las empleadas del hogar, dando paso a un sistema especial¹⁹ dentro del régimen general de la seguridad, permitiendo, a groso modo, estar en igualdad de condiciones prestacionales con otras profesiones. (Díaz Gorfinkiel, 2019, p. 103)

Todos estos cambios nos dejan en la actualidad como resultado una relación laboral especial cuya legislación propia y protección social contiene una serie de deficiencias y materias inconclusas más que evidentes, las cuales comentaremos a continuación y que producen una desigualdad y precariedad laboral cada vez más evidente y latente.

2.2. Real Decreto 1620/2011: Aspectos más destacados del contenido de la norma

Todo los puntos expuestos a continuación, nos ayudará a tener visión más clara de la importancia que radica en la ratificación del Convenio 189 de la OIT, pues muchos de estos temas verían luz en su articulado, consiguiendo que dentro del trabajo doméstico

¹⁸ Esta aplicación normativa comprende un periodo de planificación que va desde 2012 hasta 2018, adaptado las materias en función a la complejidad de las mismas, produciéndose en Diciembre de 2012, un cambio parcial en las reglas referidas a seguridad social

¹⁹ El Estatuto de los trabajadores en art 2.1.b, establece a este tipo de relaciones laborales como de carácter especial, así pues, seguridad social prevé que existan unos sistemas especiales dentro de los regímenes de la seguridad social para aquellos casos en los que resulte necesario por la especialidad de los mismos, como sería este caso.

exista un empleo digno, igualitario para hombres y mujeres, donde las personas que trabajan en él vean un desarrollo, personal, profesional y económico en sus vidas y adquiera la importancia que tiene dado el peso que supone para la economía y el desarrollo de los hogares y de los países.

Debemos de tener en cuenta, como ya veníamos mencionados desde el inicio de este documento, con varios factores importantes dentro del trabajo doméstico por un lado, que partimos de un empleo mayoritariamente ocupado por mujeres con poca cualificación, de colectivos vulnerables entre otras circunstancias, en segundo lugar, gran ocupación de mano de obra migrante que ve una oportunidad en este sector debido a su baja profesionalización y las facilidades de acceso aún en condiciones de precariedad, a o que incluimos que en ambos casos existe un gran número de personas trabajadoras del sector que se encuentran en situaciones de economía informal, y en tercer lugar, las circunstancias que puede tener de la parte contratante, tratándose en muchos casos de personas de edad avanzada, una visión social del empleo doméstico como servidumbre moderna o simplemente el hecho de no conocer la legislación vigente

Tanto dentro del RD 1620/2011 como en el régimen de la Seguridad Social con respecto al trabajo doméstico, han intentado ir reflejando esta realidad en la normativa jurídica a través de nuevas normas, decretos y reformas en la ley, en muchos casos no con la agilidad o eficacia que ocupa.

Es por ello que podemos extraer contenido que en algunas materias pretende igualar el trabajo doméstico con otros sectores en materia laboral; en segundo lugar, asuntos donde se reconocen características laborales comunes con otras materias teniendo en cuenta las especialidades y por último materias pendientes.

Hablaremos de forma general de las que consideramos generan más controversia, aquellas áreas que aún a pesar de tener el legislador para el R.D 1620/2011 como referente al Convenio 189, siguen sin una regulación adecuada o vacía de contenido, dejando a las empleadas del hogar, sin seguridad jurídica, con precariedad laboral y sin derechos laborales de los que pueden disfrutar el resto de colectivos.

3. CONDICIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

3.1. Contrato, salario y tiempo de descanso

Dentro de los cambios producidos en este punto la contratación por escrito en aquellos casos donde la duración sea igual o superior a 4 semanas, un salario digno igualado al SMI o al menos en las mismas condiciones que el resto de las profesiones, así como el uso del tiempo y la limitación de los tiempos de trabajo son medidas que en lo posible intentar limitar los posibles abusos que se pueden generar en este tipo de relaciones laborales e igual las condiciones al resto de relaciones laborales.

El art. 5 del R.D 1620/2011 prevé el contrato escrito como modo de formalización de la relación laboral en aquellos casos cuya duración sea superior o igual a 4 semanas, garantizando así, no solo una posición jurídica con mayor solvencia para las personas de este colectivo, sino se cumpliría con una segunda obligación con una mayor importancia que es conocer los términos y condiciones de esta relación laboral.

A pesar de esto, la forma más empleada sigue siendo de palabra, aun presentando esta menos seguridad jurídica, característica que diferencia de la formalización de relaciones comunes, pues, de analizar por ejemplo el tipo de contrato al que puede asemejarse estas relaciones, se podría decir que en muchos caso corresponde a contrato de carácter temporal, siendo en este caso según el estatuto de los trabajadores, el cual es de aplicación a otros colectivos, un contrato que deberá de formalizarse por escrito, especificando las causas del mismo y detallando los elementos esenciales, así como informando a la persona trabajadora de todas las condiciones que este presenta.

Muy a destacar en el caso de la contratación para trabajadoras del hogar familiar, es el gran período de tiempo existente para formalizar dicha relación así como para informar de los elementos esenciales del contrato, siendo este de un año, lo que supone que menor efectividad del cumplimiento de las obligaciones por las partes. (Sande Pérez-Bedmar, 2012, p.141)

El RD. 1620/2011 en su art 8 redacta las garantías para un salario digno a sus trabajadoras, o al menos bajo las mismas condiciones de dignidad que se establecen para el resto de trabajadores.

A este respecto, sigue siendo la negociación individual²⁰ la fuente más predominante en este respecto, en este caso, en la actualidad la relación especial de empleadas del hogar, se nutre la legislación común, y establece como en otros casos la garantía del SMI, hecho en que actualmente se está trabajando desde la inspección y que como veremos en epígrafes posteriores, a través de acciones y campañas sancionadoras, está intentado su completa integración, a pesar de las dificultades que puede suponer esto debido a las especialidades de esta relación.

En lo referido a jornada es el propio RD 1620/2011 el que lo regula no siendo de aplicación el E.T. En este sentido, sí que se debe de respetar la jornada diaria establecida para el régimen común y además será fijado por acuerdo entre las partes, así como los tiempos de descanso, los cuales no pueden ser inferiores a 12 horas entre jornadas, con algunas especialidades, ahora bien, se pueden acordar compensación con períodos equivalentes de permisos retribuidos. En cuanto a los descansos se prevé en la regulación que sean de 36 horas consecutivas.

Con respecto a periodos de vacaciones, así como fiestas y permisos y las horas extraordinarias, sí que el RDHF se remite al estatuto de los trabajadores en el intento por parte del legislador de asimilar esta relación laboral a las relaciones de tipo común.

Como excepción dentro de esto del sistema especial con respecto al común sería la exclusión de los registros de jornada de las personas trabajadoras. Esta exclusión, ha sido criticada por la doctrina científica, ya que supone una gran dificultad para la persona empleada probar la efectiva prestación de los servicios así como las horas

²⁰ La propia normativa en su art 3, recoge de manera expresa, la referencia a los convenios colectivos como elemento regulador de los derechos y deberes de estas relaciones laborales, hecho que no se lleva a cabo debido a la falta de efectividad de la negociación colectiva y la libertad sindical siendo estas inexistentes en la actualidad.

extraordinarias en caso de litigio. (Ruano 2013, p.104 citado en Desdentado Daroca, 2015, p 140).

3.2. Medidas para la igualdad en la contratación y no discriminación en el acceso al empleo

Lo mencionado al comienzo del epígrafe son algunas de las razones por las que las medidas de igualdad en la contratación y el acceso al empleo en el RD 1620/2011 reflejado en el Capítulo II en los art 4 y ss. tiene un peso más que relevante.

Este primer precepto, hace referencia de manera expresa la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo²¹ y apunta la posibilidad de acceso al empleo doméstico de dos formas, directamente con la persona interesada, siendo esta la más usual, siendo la razón más común la necesidad de confianza del contratante hacia la persona trabajadora que tiene como especialidad de esta profesión, siendo de esencial importancia para su funcionamiento y continuidad, ya que se desarrolla en el ámbito del hogar familiar.

Como segunda opción, a través de intermediarios, es decir, reconoce a las agencias de colocación autorizadas así como a los servicios públicos de empleo la capacidad de buscar perfiles para ocupar estos puestos. De esta forma, potencia la formalización contractual de las relaciones laborales de este sector, la búsqueda activa de empleo como demandante a través de este medio para aquellas personas cuya experiencia sea limitada a este ámbito o vean oportunidad de empleo en esta actividad, y también un oportunidad para las personas migrantes que tienen dificultad para poder hacer un contacto directo con posibles contratantes.

Ante esta posibilidad que parece un potenciador eficaz para acabar con la economía informal en el sector del trabajo doméstico, y un mayor eficacia jurídica, se ha detectado que de forma abusiva las empresas de colocación tanto autorizadas como no,

²¹ Derogada por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

se han posicionado más que como meros intermediarios, como agencias de servicio²². Esto unido a otras prácticas abusiva amparadas en la 17 de la ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, están suponiendo la precarización del empleo y de las condiciones laborales (Rodríguez Crespo, 2019, p 175)

Otro dato de interés del mencionado artículo y no podemos pasar por alto el reconocimiento al principio de igualdad y no discriminación del acceso al empleo emitiendo un mandato a los servicios públicos y agencias de colocación para el respeto y garantía de estos principios tanto en la selección del personal como en la publicación de ofertas públicas de empleo.

En último lugar, mencionar la referencia que también se refleja en este capítulo II del RD 1620/2011 en lo referente a las condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo. En este sentido se refiere a la necesidad de autorizaciones de residencia y trabajo de las personas migrantes para poder ser contratadas en aquellos casos en los que sea requerimiento obligatorio para el desarrollo de cualquier actividad laboral en España (C. Ayala del Pino, 2013, S/N)

Este articulado es el reflejo de la necesidad de conseguir una igualdad efectiva entre las personas independientemente de género, características personales, culturales, étnicas, religiosas, etc...como se establece para el resto de profesiones.

Con todo lo mencionado, podemos ver el intento de equiparación legal de este sistema especial a la normativa de régimen común, pero quedando deficiente dada la particularidades del trabajo doméstico.

3.3. Regulación de los tiempos de presencia

Los tiempos de presencia, es uno de estos temas que atiende a la especialidad el trabajo doméstico, más concretamente por las modalidades de trabajo como interina, cuyo

²² Para aumentar más información al respecto puede acudir a La contratación irregular de los empleados del servicio del hogar MARIA JOSÉ RODRÍGUEZ CRESPO Departamento de Derecho del Trabajo Universidad de Córdoba

trabajo y residencia es en el mismo lugar, lo que el tiempo de trabajo, tiempo de presencia y tiempos de descanso se hace bastante difuso. Este tiempo de presencia, no se define en la legislación actual, así como tampoco lo hacía en la anterior, por lo que se podría definir como aquel en el que la empleada está en el lugar de trabajo, pero no está realizando trabajo efectivo. Si esta definición se traslada al ámbito doméstico, entenderíamos que el tiempo de presencia es aquel que excede del horario y en el que la empleada sigue estando disponible (Desdencoa Daroca, 2013,p. 1409).

Este tiempo de presencia no se considera trabajo efectivo, por lo que queda fuera de la jornada y por tanto de las horas extraordinarias, tampoco es asemejado al descanso ya que se encuentra en disponibilidad del empleador/a, de ahí su particularidad. Ante toda esta situación la normativa establece que estos casos no podrán exceder de 20 horas semanales de promedio en períodos de referencia de un mes.

Es en el RD 1620/2011 donde se regula por primera vez este término, por lo que con anterioridad esto podía suponer una discriminación para las trabajadoras, pues prestaban sus servicios sin ser remuneradas. En la legislación actual, aunque en teoría parece fácil de delimitar, no lo es en la práctica lo que provoca en ocasiones que se termine en los juzgados a fin de ser aclarados²³.

El hecho de que se incluyan estas horas como remuneradas, se consigue que se reconozca la disponibilidad temporal de las trabajadoras, como forma de reconocimiento de su derecho a disponer de tiempo propio para uso y descanso (Díaz Gorfinkiel, 2016, p.102).

3.4. Extinción del contrato

Con la implantación del RD 1620/2011, se estableció en la disposición segunda la necesidad de atender a esta particularidad y su evolución desde un grupo de expertos antes del fin de 2013 para dar una perspectiva adaptada a las especialidades del trabajo doméstico, *“así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador,*

²³ STSJ de Cataluña, nº 639/2021.1171/2021, STSJ Andalucía, Sevilla de 31 de mayo de 2012, 2012/2324

entendido como pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores” evaluación que nunca ha llegado a realizarse.

En lo referido a la extinción del contrato, el art 11 del RDHF, establece como causas extintivas las mismas que el estatuto de los trabajadores con carácter general, pero con ciertas particularidades en su caso para el despido disciplinario y manteniendo una específica que es el desistimiento del empleador.

Como primer punto a destacar es la exclusión con respecto a las causas de extinción por fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas, estando seguramente vinculadas todas ellas a la comprensión de que en este ámbito no es necesario acudir al procedimiento administrativo o ante imposibilidad acudir a una negociación con los representantes legales, para la extinción misma de la relación laboral. Aun así, la doctrina ha señalado causas de extinción compatibles con el empleo doméstico en determinadas ocasiones como pueden ser la fuerza mayor, ineptitud del trabajador, falta de adaptación al puesto, entre otras, pero definitivamente todas ellas pueden ser absorbidas por la aplicación del desistimiento como causa de dicha extensión.

Con respecto al despido disciplinario, el RD 1620/2011 en su art 11.2 remite a las mismas causas establecidas en el estatuto de los trabajadores, salvo en el caso de que este se declare improcedente ante la jurisdicción, en cuyo caso la indemnización a percibir es de 20 días por año trabajado con un total de 12 mensualidades.(Sánchez Giménez y Jiménez Romera, 2019,p. 720).

Este tipo de despidos y lo establece así la norma deberán de realizarse por escrito, por las causas previstas en el ET, produciendo los mismos efectos que los previstos para el despido improcedente por falta de requisitos formales. Ahora bien, si algo destaca de esta regulación, es la falta de contemplación por parte de la regulación del despido nulo²⁴, por lo que no se da pie a la readmisión, tema que trataremos en epígrafes posteriores, a parte de una indemnización también en metálico equivalente a 12 días de

²⁴ Esto podría tener su justificación en el hecho que veníamos mencionando con anterioridad, pues de readmitir a la trabajadora, se debería de hacer en el hogar familiar, con la desconfianza y reticencia que eso provocaría.

salario por un año de servicio con un total de 6 mensualidades (Sande Pérez, Bedmar, 2012, 151).

A diferencia de otras situaciones que se pueden dar en el ámbito laboral, dentro del empleo doméstico, la pérdida de confianza del empleador/a con respecto a la trabajadora, entre otras circunstancias, abre la posibilidad de extinción el contrato, y es lógico entender esta situación, pues debemos de atender a la peculiaridad de que la actividad laboral se realiza para y en el hogar familiar del empleador/a (Díaz Gorfinkiel, 2019 p. 103). Esta extinción del contrato tan peculiar, permite al empleador/a desistir de la relación laboral, sin causa alguna, lo que provoca un desequilibrio de poder, ya que se otorga al empleador/a una capacidad de extinción que en el resto de relaciones laborales no existe, y que es una opción legislativa donde la confianza es vital entre las partes.

Esta situación se reconoce como despido por desistimiento del empleador/a, se regula en el art 11.3 de RDHF y genera gran controversia, ocupando gran cantidad de estudios por parte de la expertos juristas así como de los tribunales, pues por un lado está la intimidad de la persona empleadora y por otra implica la situación de represión laboral de la trabajadora ante este tipo de circunstancias, puesto que la confianza por ejemplo, es un término subjetivo, pero del todo comprensible tratándose del hogar familiar de una persona.(Benavente Torres, 2019, p.254)

La peculiaridad más llamativa a su respecto corresponde a la forma de comunicar este desistimiento, pues en sus requisitos encontramos que se debe de comunicar por escrito, haciendo constar de modo que se entienda de manera inequívocamente que se da por finalizada la relación laboral por esta causa, es decir, especificando que es por su desistimiento, pero sin apuntar ninguna argumentación o causa objetiva. Deberá de hacerse con un preaviso de al menos 7 días, salvo en los casos que la relación sea superior a 1 año que será de 20 días, pudiendo sustituir este preaviso por el de abono en metálico del salario equivalente a los días de preaviso. El incumplimiento de la forma da lugar a la consideración de despido disciplinario improcedente (Desdencoa Daroca, 2016, p 143). La mayor controversia asociada a ello, es la diferencia entre despido y desistimiento, de este modo si una empleada es despedida por desistimiento pero realmente es un despido improcedente cuya causa se encuentra en estar embarazada, a

razón de una incapacidad temporal u otras causas que vulneren sus derechos, se deberá de llevar frente a los tribunales.

3.5. Nulidad del despido

La extinción del contrato en cualquiera de sus formas se regula en el art 11 del RD 1620/2011. Sin embargo no se estipula dentro de este, ni dentro del resto del articulado, nada con respecto al despido nulo por vulneración de los derechos fundamentales. Ante esta situación podría pensarse que en esta legislación, debido a sus particularidad no existe dicha figura, por lo que todos los despidos en este ámbito debería de declararse improcedentes y ser indemnizados conforme a la norma que le es de aplicación, pero este análisis, no resultaría del todo satisfactorio si tenemos en cuenta que los supuestos de nulidad merece de una especial desaprobación por parte del ordenamiento jurídico, pues, habría que tener en cuenta que en determinadas materias como la discriminación por razón de sexo²⁵. Los despidos son considerados como nulos y sin efectos, dando además lugar a una responsabilidad indemnizatoria (Desdencoa Daroca, 2016, 143).

Y podría entenderse el hecho de que este tipo de figura no esté dentro de la relación especial de las empleadas del hogar, pues de declarar así la relación laboral vería continuidad, con lo que la confianza mutua, característica importante de este tipo de relaciones laborales sería aún mayor, por lo que la convivencia sería inviable (Sanz Sáez, 2019, p. 239)

Ante este hecho la jurisprudencia ha propuesto para aquellos casos en los que se vea vulneración de derecho fundamentales abrir camino a una solución de carácter económico a través de indemnizaciones que reparen el daño, donde no sería de aplicación la del despido improcedente reconocido en el RD 1620/2011, sino pasando a aplicarse el art. 286 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción

²⁵ Artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, “los actos y las cláusula de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias”

Social (LRJS) imponiendo, en aquellos casos en lo que no se pueda readmitir, el abono de la indemnización por despido improcedente más los salarios de tramitación (García Testal, 2019, p. 292).

Los tribunales han visto en este tema desde la anterior legislación una gran controversia, donde se han mantenido diferentes opciones al respecto y gran cantidad de sentencias unas donde se ha previsto la posibilidad de pronunciar nulo²⁶ el despido incluyendo en él en muchos casos los salarios de tramitación al entenderse vulneración de derechos fundamentales acudiendo a la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional a este respecto así como a la LRJS. (García Testal, 2019, p. 292).

Así pues, la STSJ Madrid, del 14 de febrero de 2014, sala de lo social sección 1, relacionado el asunto con discriminación por razón de sexo, ya que la trabajadora fue despedida cuando es conocedor el empleador de su estado de gestación. Por lo que señala la sala que dicha situación es objeto de una doble discriminación, por permanecer por un lado al sexo femenino y por otro lado al asumir las tradicionales tareas domésticas y cuidado de hijos, “suponiendo ello un factor de competencia inadmisibles con los hombres en el acceso y promoción dentro del mercado de trabajo”. Ante este litigio, para la resolución del mismo, acude a la tutela desarrollada por el Tribunal Constitucional frente a los actos de discriminación, en relación a la carga de la prueba y a necesidad de garantizar los derechos fundamentales, el cual guarda íntima relación con el art 181. 2 LRJS dentro de la modalidad procesal en tutela de derechos fundamentales (García Testal, 2019, p. 293).

3.6. La prevención de riesgos laborales

El trabajo doméstico entraña riesgos propios dadas las características propias del trabajo doméstico el cual que requieren de un desarrollo reglamentario del que no dispone. Ya quedando además excluido de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL), tal como establece el art 3.4 de dicha ley, conforme a la

²⁶

línea por la que opta la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva 89/391/CEE)

Esto es así, puesto que la Directiva 89/391/CEE, al establecer el concepto de trabajador, lo hace incluyendo a “cualquier persona empleada por un empresario”, excluyendo a las personas que trabajan en empleo doméstico, ya que en la definición de trabajador a efectos de prevención estas personas no se entienden como tales. Al respecto, de esto, ni la Directiva, ni la Ley de Prevención de riesgos, señalan cual es el motivo de dicha exclusión. (Ayala del Pino, 2007, p.6).

Atendiendo a las particularidades de esta relación laboral que la distingue de otras relaciones, conviene un análisis de las mismas para conocer si realmente sirven de fundamento para dejar estas al margen de la regulación común.

A efectos de la prevención en este ámbito, tanto por el lugar como por el espacio, así como por la organización de las familias, no sería un motivante de esta exclusión, sino más bien la dificultad de aplicación de la misma, y al enfrentamiento de derecho que se produciría atendiendo a los derechos constitucionales de los miembros del hogar familiar los cuales podrían encontrarse con determinadas medidas preventivas. (Ayala del Pino, 2007, p.8)

A pesar de dicha exclusión, el apartado 13 del RD 1620/2011, da cierta protección indicar que “*el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene*”, contenido que se reproduce también en el art 3.4 LPRL.

Algo que está claro, es que, el hecho de que queden excluidos no implica que no se deriven riesgos de su trabajo, pudiendo ser los mismos que los que sufre cualquier otra persona en su puesto de trabajo, de hecho dentro del desarrollo de su actividad laboral diaria en el hogar familiar, las personas trabajadoras pueden sufrir riesgos específicos, como por ejemplo, riesgos posturales por la realización de gestos específicos repetitivos, caídas, quemaduras o cortes, incluso daños psicológicos derivados de acoso o discriminación (Ayala del Pino, 2007,p.14) .

En este punto nos volvemos a encontrar con que el problema no está en la norma, sino en la falta de desarrollo de la misma, pues no hay una regulación que exponga “cuáles son los derechos y obligaciones de las partes, así como las infracciones, las sanciones y las medidas de control del cumplimiento de la obligación; las circunstancias que permiten afirmar que el mencionado deber constituye bien una mera declaración de intenciones o bien una obligación que carece de contenido concreto”(Pérez Campos, 2004).

En definitiva, en este aspecto volvemos a ver como la falta de regulación una vez más deja al servicio doméstico en un limbo jurídico, donde se ve una afectación negativa de la eficacia de los derechos de las trabajadoras, suponiendo no sólo poner de manifiesto la falta de protección en cuanto a seguridad y salud en el trabajo sino con ella la vulneración de derechos con respecto a la vida y la integridad física (Sala Franco y Arnau Navarro, 1996, p.35, citado en Ayala del Pino, 2007 ,p.14).

3.7. Profesionalización y cualificación

De manera tradicional el trabajo doméstico, ha sido desarrollado por mujeres en el entorno familiar, aprendiendo de generación en generación, adquiriendo así los conocimientos necesarios para desarrollar la actividad diaria. Esta práctica fue consolidando con el paso de los años una idea errónea de que cualquier mujer por el simple hecho de serlo, sin necesidad de aprender está preparada para realizar el trabajo al servicio doméstico. En la actualidad, el 90% de las personas ocupadas en el trabajo doméstico son mujeres (Sanz Sáez, 2019, p. 307).

Durante los años 70 y 80 tal como expusimos al principio de este trabajo, muchas fueron las mujeres que entraron el mercado laboral a través de este oficio, careciendo de una regulación laboral que establecería las condiciones mínimas de trabajo, (Sanz Sáez, 2019, p. 308) y como consecuencia de esto, unido a la idea de servidumbre que ya traía arraigada del pasado, carentes de formación y sin vocación profesional, lo que provocaba una devaluación social de estos servicios.

En el empleo doméstico lo más frecuente es que las personas trabajadoras del sector, carezcan de acreditación profesional al respecto, pero tengan una “dilatada experiencia profesional”. Dicha experiencia dota a las personas de las competencias²⁷ necesarias para desarrollar la actividad laboral, pero la mayoría de ellas carece de un documento acreditativo de ello. Precisamente por esto el establecimiento de ciclos formativos²⁸ y la oferta de certificados de profesionalidad se hacen necesarios (Grau Pineda, 2021, p. 484).

El RD 1620/2011, reconoce a las trabajadoras del hogar los derechos y deberes del art 4 y 5 del Estatuto de los trabajadores, por ende, reconoce el derecho de este colectivo y su plena aplicación en lo referente al art 4.2 del estatuto de los trabajadores en la *“promoción y formación profesional en el trabajo incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad”*.

Los cambios sociales y culturales, ha supuesto una mayor exigencia en lo referente a la capacitación de las trabajadoras, valorando más la formación y la especialización, pero en este sentido, como una vez más seguimos la línea de los epígrafes anteriores, pues la legislación vigente vuelve a estar vacía de contenido, dejando a la doctrina jurisprudencial una solución, optando está por excluir del concepto trabajadores al servicio del hogar familiar a profesionales cualificados²⁹, atendiendo a la especialización de las tareas y la tipicidad de las mismas.

En este aspecto también, teniendo en cuenta a la normalización del contrato es comprensible que surja la necesidad de un sistema de clasificación profesional, así

²⁷ “Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo” (OIT, 1993, citado en Sanz Sáez, 2019, p.304)

²⁸ Desde hace algunos años, existen ciclos formativos para esta actividad profesional, denominado, “Título profesional básico en actividades domésticas y limpieza de edificios”. Se trata de un ciclo medio de 2000 horas de formación y abarca las actividades relacionadas con el domicilio particulares así como oficinas, locales y edificios. Real decreto 774/2015 de 28 de agosto, sobre titulaciones de formación profesional básica del catálogo de Título de las enseñanzas de formación profesional.

²⁹ De este modo, aquellas personas que realizando su actividad en un domicilio particular (en y para el hogar familiar), pero que cuentan con alta especialización o cualificación, como pudiera ser enfermeros, ATS, cuidadores con cualificación, no se reconocen como trabajadores del hogar, a pesar de desarrollar toda su actividad en este ámbito.

como cualificación³⁰ y formación para el desarrollo de las tareas propias del oficio, lo que supondría la creación de un catálogo de actividades, habilidades y competencias y una valoración económica de las mismas, otorgando la posibilidad de ofrecer a las personas trabajadoras en este sector las cualificaciones necesarias para realizar las tareas de dicho catálogo (Romero Miret, 2016, p.154).

La importancia de los sistemas de cualificación profesional, es debido a que son una herramienta efectiva para efectuar cambios y mejoras en la vida de las personas, los que les permite avanzar y mejorar en el mundo laboral y proporciona mayor transparencia en cualificaciones, pues supone que se conoce de qué se compone, a qué tareas o actividades se destina, haciendo así también más transparente el mercado laboral. Además, esta capacitación favorece al reconocimiento social de las labores de las trabajadoras del hogar (Sanz Sáez, 2019, 316).

Uno de los principales problemas que se producen en este ámbito es el que se contempla por falta de negociación colectiva, pues, el desarrollo del art 4.2 de E.T así como del art. 23 ET sobre promoción y formación profesional en el trabajo, es que encuentran su desarrollo en la negociación colectiva, y subsidiariamente de manera individual, careciendo el trabajo doméstico de un Convenio propio así como de dicha negociación colectiva, hecho que trataremos en el epígrafe posterior, lo que da lugar a que se presenten grandes dificultades con respecto a dicha formación, lo que promueve la dificultad de alcanzar metas de empleo decentes (Grau Pineda, 2021, p.491).

3.8. Negociación colectiva

Dentro de todos los puntos que hemos comentado, hemos encontrado la necesidad de hacer reajustes para cambiar y favorecer, no solo las relaciones laborales de todas las empleadas del hogar, sino hacer valer su trabajo y aportarles visibilidad, pero sin duda,

³⁰ “Una cualificación es alcanzada cuando un organismo competente determina que el aprendizaje de un individuo ha alcanzado un cierto estándar de conocimientos, habilidades y competencias”(Sanz Sáez, 2019, p. 303).

este punto sobre la negociación colectiva y el derecho colectivo, es el que más relevancia trae consigo y por el que más se lucha día a día desde este colectivo.

El artículo 2.2 E.T, reconoce el derecho colectivo de los trabajadores, y el hecho que en el RD 1620/2011 no existe regulación al respecto, nos hace acudir de manera supletoria a la normativa común, siendo esta compatible con las relaciones laborales especiales. Al igual que ya lo hizo su antecesor, el RD 1424/1985, la norma actual, ni regula, ni prohíbe, ni hace referencia alguna a los derechos colectivos.(Sanz Sáez, 2019, p.17).

El trabajo doméstico presenta un perfil especial que la diferencia del resto de actividad, los cuales hemos ido nombrando durante todo el texto, dada la singularidad de los mismos, por un lado el lugar donde se desenvuelve el trabajo, que es el hogar familiar, lo que dificulta las relaciones de carácter colectivo, y por otro lado el propio término colectivo, cuando si por algo destaca esta profesión es por la soledad de las trabajadoras, y por la relación de intimidad laboral que se mantiene entre empleado/a y persona empleadora. Por tanto, esto supone una dificultad que descarta la posibilidad de tener representantes y con ello la posibilidad de convenio colectivo, al menos de empresa(Benavente Torres, 2021,p.534) añadiendo además, el hecho de que no existe contraparte empresarial para negociar, dada la ausencia de asociaciones de titulares del hogar familiar.(Nieto Rojas, 2019, p.402)

Otra particularidad que podemos añadir también, puede ser el hecho de la dispersión geográfica, o la falta de elementos de referencias que sirvan para organizarse y conseguir actuar para la defensa de sus derechos e intereses (Nieto Rojas, 2019, p.401) Así como, el hecho de que puedan existir derechos dentro del ámbito laboral que choquen entre sí.

Pero esto no significa ni de lejos, que no pueda existir una adaptación legislativa que atienda las peculiaridades de esta profesión, así como la organización de los sindicatos más representativos para asumir su representación.

Desde la propia legislación, podrían darse mecanismos para solventar esta situación, como la implantación de un convenio colectivo que se aplique al conjunto de las trabajadoras en un ámbito territorial concreto o que el propio RD 1620/2011, en su

articulado, haga referencia como fuente de regulación laboral al convenio colectivo, lo que serviría para defender su posible aplicación. (Nieto Rojas, 2019, p.47)

3.9. El sistema especial del hogar familiar

Los cambios que hemos estado analizando se encuentran entrelazados con las materias relacionadas con la protección social, las cuales se encuentran reguladas en la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social y Real Decreto-Ley 29/2012 de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. Estas disposiciones suponen la extinción del régimen especial para empleadas del hogar que se venía aplicando con anterioridad, lo que supone también un avance en la protección social, ya que iguala esta relación laboral a las del régimen general en casi todas sus prestaciones.

En el desarrollo de este epígrafe sólo abordaremos dos materias que consideramos de gran importancia con respecto a la protección social y cuyo contenido tiene relevancia con respecto al Convenio 189, por un lado, el régimen de cotización y por otro lado de la prestación por desempleo.

El hecho de la introducción del régimen especial de trabajadoras del hogar familiar en régimen general de la seguridad social como sistema especial, atiende a las particularidades comentadas con anterioridad. Con esta incorporación, nace la obligación de afiliación de todas las trabajadoras al sistema de Seguridad Social, independientemente de las horas que trabajen. En este respecto, las propias trabajadoras podrán realizar su propio registro de alta en aquellos casos en los que trabaje menos de 60 horas mensuales por empleador/a. Esta situación hace que se aleje del resto de ámbitos laborales además de resultar un funcionamiento un poco confuso, ya que deja de nuevo a la negociación individual una cuestión tan compleja y dinámica como es por ejemplo la responsabilidad en el pago de las cuotas entre otras, amparándose esta actuación, en el discurso de la complejidad que suponía para la persona empleadora por

horas, particularmente la población más anciana que contrata estos servicios (Díaz Gorfinkiel, 2019, p.104).

En este sistema especial, a diferencia del régimen general, establece un sistema por tramos, que comenzó por 15 y que se suponía iría ajustándose hasta el año 2019 ajustándose hasta llegar a ser como el del régimen general, ahora pues, en la reforma del 2012 se fijó en 8, la cual tiene una justificación de índole económica, pero que de cara a las cotizaciones no es fiel y produce en muchos casos que las ganancias reales se alejen de las cotizaciones de la empleada y a produciendo situaciones de infra y sobre cotización, además de dejar a este sistema a caballo entre el régimen especial y el régimen general, situándose como un símil del trabajador autónomo (Díaz Gorfinkiel, 2019 p. 104).

Una peculiaridad que tiene este sector con respecto al resto, y que entra dentro de sus especialidades en materia de Seguridad Social, es en lo referente a los contratos parciales inferiores a 60 horas semanales, pues en este caso, podrá ser el propio trabajador quien asuma la responsabilidad³¹ de la inscripción y cotización correspondiente a su servicio.

El otro tema que nos ocupa con gran importancia es el referente a la prestación por desempleo, ya que con respecto a esta protección, las empleadas del hogar están excluidas del mismo y según el enfoque del mismo del legislador, esta exclusión corresponde “a razones de coste económico y a que se entiende que su concesión podría aumentar el fraude, ya que sería fácilmente posible que un empleado de hogar que estuviese cobrando la prestación por desempleo siguiese desempeñando sus funciones como tal, y al producirse tal situación en el marco del hogar familiar, los posibles controles resultan inexistentes o prácticamente inexistentes” (Gala Durán, 2012, p. 168).

Si bien esta ampliación de la protección al desempleo supondría una contribución superior para las trabajadoras, también se consideraría un paso adelante en la lucha³²

³¹ De cara a enero de 2022, existe la intención de que esto cambie, pasando a aplicarse una liquidación directa como ocurre con el régimen general, desapareciendo la liquidación simplificada llevada a cabo actualmente.

³² Este tema está muy de actualidad y ha llevado a controversias judiciales, llegando al Tribunal de Justicia de la Unión Europea a finales de este mes de junio admitiendo este a trámite una cuestión

contra la discriminación indirecta por razón de sexo, entendiéndose la alta tasa de mujeres³³ de este sector y el hecho de no tener reconocido este derecho con respecto al resto de trabajadores del régimen general. Esta ausencia, implica un gran perjuicio para las empleadas domésticas, y actualmente se encuentra como epicentro entre los temas que tendrían solución de ratificarse el Convenio 189 de la OIT. La propia legislación en la DA 2º del Real Decreto 1620/2111 señalaba a este respecto la creación de un grupo de expertos que analizaría este tema, antes de finales de 2012, análisis que no se ha producido y que ahora más que nunca parece más que necesario, así como justo para todo el sector del trabajo doméstico.

El pasado año 2020 y la situación de alerta sanitaria mundial que se produjo por la pandemia de COVID-19, dejó más que latente la necesidad urgente de abordar este tema desde la legislación, garantizando así la protección por desempleo a este sector tan desfavorecido e infravalorado. La situación sobrevenida de la comentada pandemia, provocó un paro laboral forzoso en todos los sectores de la economía, pero quizás el más castigado con respecto a las protecciones sociales fue el sector del trabajo doméstico. Mientras otros sectores vieron la capacidad de acogerse a ERTE recibir prestaciones económicas para la situación sobrevenida, las empleadas domésticas, se vieron sin poder desarrollar su actividad laboral diaria y sin una prestación con la que poder hacer frente a toda esta situación. Como solución a este momento tan excepcional, se adoptan unas series de medidas a través del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, que concede de manera temporal la prestación por desempleo a aquellas personas que dentro del régimen de empleadas del hogar cumplieran una series de requisitos³⁴, una medida que sólo duró algunos meses, quedando otra vez la situación como venía siendo en años precedentes.

interpuesta por el Juzgado de lo contencioso administrativo número 2 de Vigo del que esperamos expectantes la resolución.

³³Según datos del INE, en el primer trimestre de 2021, 479.400 mujeres se encontraban ocupadas como empleadas del hogar.

³⁴ Curioso dato a destacar de esta legislación temporal de subsidio extraordinario está regulada para aquellos casos en los que la empleada es despedida independientemente de la causa, es decir no por cese temporal o suspensión. Esta medida sería contraria al RDL 9/25020 de 27 de marzo en la cual se prohíben los despidos durante el estado de alarma y por el cual el gobierno establece que de producirse sería declarado improcedente, esta medida no corresponde de aplicación a las empleadas del hogar.

4. HACIA UN TRABAJO DOMÉSTICO “DECENTE”

4.1. Convenio núm. 189 de la OIT y la importancia de su ratificación

La situación de precariedad laboral, infravalorada y con una gran necesidad de protección de protección sociolaboral, y así lo hemos ido dejando ver a lo largo del desarrollo del trabajo, razón más que suficiente para entender la necesidad urgente de ratificación por parte de España del Convenio 189, adoptado en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 6 de junio de 2011, y que surge como contribución de la OIT estableciendo derechos y principios básicos para todos los trabajadores y trabajadoras del empleo doméstico, exigiendo a los estados miembros que sea ratificado comprometiéndose así, a tomar las medidas necesarias para conseguir un trabajo decente para todas las personas trabajadoras en este sector. Este Convenio se complementa con la Recomendación núm. 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que proporciona directrices de carácter práctico en cuanto a medidas legales se refiere, ayudando a hacer efectivos los derechos y principios que expone el Convenio.

El Convenio 189, ya en sus Consideraciones generales expone que *“el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que 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 humanos”*. Asimismo, en el Preámbulo reconoce *“las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos”*. Con estas palabras deja más que latente la necesidad de ratificación de las mismas, a esto añadimos que dentro de su articulado, como veremos a continuación, se encontraría una solución legislativa más que válida a los problemas de principios básicos en la norma para visibilizar el sector del trabajo doméstico, incluso en aquellos aspectos de protección social que la legislación española aún sigue sin regular,

garantizando como es el propósito de este Convenio, un trabajo decente, en igualdad y con el respeto a unos principios laborales básicos y derechos fundamentales.

Uno de los aspectos destacados del Convenio es la imposición de garantías para las personas trabajadoras de este sector, en particular, el deber de que la persona empleada sea informada de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, por lo que se deberá de tener en cuenta el idioma, haciendo conocedora a la parte trabajadora independientemente de este (art. 7)³⁵. El hecho de que obligue también a que el contrato sea por escrito supone una garantía jurídica y aporta seguridad en caso de controversias con la persona empleadora, evitando posibles abusos y como medio de prueba idóneo, pues el RD 1620/2011 deja esta opción como alternativa, pudiendo establecerse las condiciones de palabra. (Quesada Segura, 2011).

La informalidad (y/o formalidad precarizada) es sinónimo de desprotección, de fraude laboral, de inestabilidad laboral y de trabajo sin derechos y con bajo nivel de retribuciones y, como acertadamente se ha señalado, “en estas condiciones de partida, no cabe duda que la informalidad en el trabajo se presenta como un auténtico obstáculo en el camino hacia el progreso social y económico” (López Ahumada, 2017, p.13 citado en Grau Pineda, 2019, p.53)

Respecto al salario, el Convenio impone el deber de “*adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo*” (art. 11). El trabajo doméstico contribuye de una manera positiva a la economía, disminuyendo los índices de desempleo y con ellos a los índices de pobreza. Si los salarios aumentan y se equiparan a los recibidos por el resto de los trabajadores de otros sectores, estos índices también aumentan. Las mujeres, las cuales, como hemos visto con anterioridad, ocupan un gran porcentaje dentro del trabajo doméstico ven mermadas sus capacidades económicas si este no se regula con todos los mecanismos

³⁵ El artículo 7 del Convenio establece la obligación de los estados a “*adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular*”.

legales que le puedan ser de aplicación (Martin Oelz, 2014. p.25). La ratificación del Convenio ayudaría a que estos índices de pobreza que se detectan entre el sector doméstico se vayan recuperando, promoviendo no solo un presente con salario dignos, sino futuros con prestaciones que no hagan de las mujeres una población que entrada en la vejez, y después de años de duro trabajo siga inmersa en esa pobreza.

Por lo que se refiere a los medios para ser contratados/as en el sector doméstico, el RD 1620/2011 reconoce esta posibilidad a agencias de colocación o entidades públicas como intermediarios entre el trabajador y la persona contratante. Por su parte el Convenio en su artículo 15 insiste en el deber de *“proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas”*. Para ello se establecen como obligaciones: *“determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales”*, *“asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos”*; entre otras . Sin duda, ese precepto resulta fundamental pues supone un mecanismo de control ante los posibles fraudes por parte de las agencias de colocación que buscan lucrarse, contribuyendo así a una precarización laboral, el hecho de que las empleadas del hogar no puedan contar con condiciones laborales dignas y además las formalizaciones contractuales aumentan la tasa de actividad de las mujeres, contribuyendo al desarrollo de este sector.

Otro de los aspectos clave del Convenio se refiere al tiempo de presencia. El art. 10 indica que *“los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo (...)”*. La singularidad que representa el trabajo doméstico, no nos puede alejar del hecho de que está regulada por el derecho ordinario y en este aspecto, el Convenio presenta dentro de este artículo dos puntos referentes a derecho mínimos, por un lado la garantía

de que a pesar de ser regulada por este derecho común debe de atenderse a sus especialidades, por cualquiera de los medios de regulación, contractuales o convenidos, asegurando el descanso de al menos las 24 horas consecutivas y que se garantice su consideración como horas de trabajo, lo que asegura una retribución justa por el servicio prestado. El hecho de que se ratifique este convenio fijaría unos mínimos a este respecto, pues como ya advertíamos con anterioridad resulta difícil delimitar que corresponde a tiempo de presencia y que no, dejando el RD 1620/2011 el contenido con respecto a esto sin concretar y dando a la negociación entre las partes aspectos como retribución o compensación de las mismas, produciendo por tanto, desprotección hacia las personas trabajadoras.

Con relación a la cobertura de la Seguridad Social, ya el Convenio de la OIT núm. 102, dejaba a los estado la responsabilidad de velar por unos mínimos con respecto a la protección social y concretar los grupos de personas incluidas en dichas protección. Con el nuevo Convenio 189, esta preocupación vuelve a aparecer, pero ahora con la directriz clara *“asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad”* (art.14). La referencia a *“condiciones no menos favorables”* permite entender incluidas las prestaciones por desempleo, las cuales actualmente no disfrutan las empleadas del hogar y evidencia de la necesidad de ratificación de este Convenio se ha visto latente, como explicamos en el epígrafe 2, la necesidad urgente de regular esta materia durante la crisis sanitaria, dando como resultado el subsidio extraordinario para personas empleadas de hogar. (Martin Oelz, 2014, p.165).

La prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo, es otro de los puntos sin resolver por la legislación vigente, el Convenio con respecto a esto establece una serie de mínimos en su artículo 13 garantizando a las personas trabajadoras el derecho a *“un entorno de trabajo seguro y saludable”*. Tal derecho se corresponde con la necesidad de adoptar *“medidas eficaces (...), a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos”* y se completa con la previsión del art. 5 que

establece el deber de *“adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”*.

El trabajo doméstico cuenta con unas especialidades específicas, una serie de riesgos y peligros que no tienen otras actividades profesionales, a las que habría que atender y adaptar la regulación para que de manera progresiva este sector disfrute de las garantías del mismo. No solo el Convenio quiere intentar velar por estos derechos, pues en la Recomendación núm. 201, también se especifica, la necesidad de identificar dichos riesgos, conduciendolos a que sean mínimos y al establecimiento de unas medidas sancionadoras en caso de infracción. Además, se persigue que se mejoren las estadísticas en lo referido a accidentes de trabajo (Martin Oelz, 2014, p.184).

De llevarse a cabo estas medidas, las trabajadoras domésticas podrían disfrutar de un trabajo con estándares seguros, donde no existan riesgos o de existir sean mínimos y se vele por la seguridad de la salud de todas estas trabajadoras. Es necesario como en todos los casos anteriores una actuación pública que ratifique ya el convenio y adapte la legislación vigente para la protección de este colectivo.

Con respecto a la libertad sindical y la negociación colectiva, tenemos dos artículos importantes y claros al respecto: el art. 3.2 y el art. 16³⁶. Al reconocer el derecho de la libertad de asociación, libertad sindical y con ellos la negociación colectiva, da reconocimiento a la autonomía colectiva y la capacidad d estos de poder auto gestionarse, dignificando el trabajo y modificando la naturaleza contractual de estas relaciones por un elemento colectivo con el objetivo de contribuir a la mejora de los intereses generales del sector, gozando de libertad para la fijación de las condiciones de

³⁶ Artículo 3.2: *“Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”*.

Artículo 16: *“Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general”*.

trabajo, quedando éstas sujetas “al ámbito más garantista y objetivo de las relaciones colectivas”(Quesada Segura, 2011). A pesar de no prohibirlo el ordenamiento jurídico español, sí que su ejercicio cuenta con dificultades que no han sido resueltas en el reglamento, siendo por ello necesario maximizar la implicación política y dando mayor importancia a las reivindicaciones de este colectivo, ratificando el convenio, siendo este un punto clave para la posible sindicación de las trabajadoras del hogar. (Grau Pineda, 2019, p.84).

Con respecto a la formación, tal como se apuntó anteriormente, gran número de las mujeres que ocupan estos puestos tienen baja cualificación, en muchos casos niveles de analfabetismo o escolarizaciones con una finalización muy temprana, esta falta de formación más el hecho de que muchas de ellas no conocen otros oficios, las hace un colectivo más vulnerable puesto que les cierra las puertas a otros empleos, viéndose en situación de infravaloración con respecto al resto de los trabajadores. A pesar de la importancia que la formación tiene para solucionar esta problemática, el Convenio no incluye previsiones al respecto. En cambio, la Recomendación núm. 201, en su párrafo 25 prevé que *“los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían 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”*. Podemos desprender de este párrafo, por un lado, la necesidad imperante de dar regulación a una libertad sindical así como a una negociación colectiva eficaz dentro del sector del trabajo doméstico, tal como ya expusimos y, por otro, el aseguramiento que supone para las personas trabajadoras en este sector el hecho de poder progresar profesionalmente en su trabajo y este les sea reconocido.

Un último aspecto que destacar de las previsiones del Convenio núm. 189 de la OIT es el referido a las referencias a la situación de las personas migrantes dentro del sector del

empleo doméstico. Y es que si bien el Convenio es de aplicación a “*todos los trabajadores domésticos*”, es decir indistintamente de su lugar de procedencia, sexo, religión o cualquier otro tipo de condición que pueda ser objeto de discriminación; en algunos de sus preceptos, se hace referencia de manera exclusiva a las personas migrantes, por ejemplo, art.8 y art.9. Ello supone un incentivo a la protección de las personas que tienen condiciones de irregularidad documental, a la protección de los derechos de los trabajadores migrantes siendo estos más vulnerables a sufrir abusos. También que hay que añadir, que a pesar de lo comentado, no se redactan obligaciones particulares, por lo que corresponderá a los países que lo ratifiquen abordar su regulación (Martin Oelz, 2014, p.177).

Después de todo lo dicho, se hace difícil de comprender cómo España, siendo un Estado Social y Democrático de Derecho, sigue sin ratificar el Convenio, de ahí el gran número de críticas desde la doctrina sobre lo importante y la necesidad que impera de dicha ratificación (Grau Pineda, 2019, p.72).

4.2. Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para velar por los derechos de las trabajadoras domésticas

La adecuada aplicación del Convenio núm. 189 de la OIT debe fortalecerse con un sistema de garantías que incluya sanciones y en el que cumpla un papel fundamental la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS), tal como dispone el art. 17.2 del Convenio núm.189 de la OIT.

A pesar de que en España no se ha llegado a ratificar el Convenio núm. 189, y plantando un atisbo de esperanza para poder llegar a una situación con mejores condiciones laborales, hablaremos de las medidas que está adoptando el Ministerio de Trabajo y Economía Social, con ayuda de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para compensar la situación de las empleadas del hogar.

Actualmente en España, tras la situación derivada de la alerta sanitaria que aún a día de hoy venimos padeciendo, se está llevando a cabo una campaña de actuación inspectora, con el fin de velar por que se respeten los derechos de todas las personas trabajadoras, en especial de las más vulnerables, entre ellos las trabajadoras al Servicio del Hogar Familiar, no solo por ser un sector altamente feminizado, sino que se acompaña por dos elementos que determinan una gran situación de precariedad laboral, por un lado, la situación de economía irregular a la que se enfrentan y, por otro, los bajos salarios que perciben por sus servicios, haciéndolo saber la propia inspección en la nota informativa de dicha campaña³⁷.

Dentro de esta campaña están trabajando en la normalización de los salarios y cotizaciones con la finalidad de que este se ajuste al SMI³⁸, y con él las bases de cotización, la regularización de los contratos con respecto a las altas y afiliación de las trabajadoras, así como con la irregularidad de los trabajadores extranjeros. Para controlar que esta norma se cumpla, el titular del hogar familiar debe de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el salario real de la persona trabajadora, señalado así por la web del propio ministerio

La labor de la ITSS en este caso se hace más complicada debido a las particularidad del sector ya que, mientras en otras ocasiones pueden entrar de manera libre en los centro de trabajo, dicha libertad no se puede aplicar en el caso de las empleadas del hogar, ya que se corresponde a un domicilio particular.

Ahora bien, la Ley 23/2015 Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su artículo 12, contempla la posibilidad de la actuación de ese órgano a través de requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante, debiendo el requerido/a aportar aquellos documentos que se le señale, estando además obligado/a colaborar y auxiliar en aquello que se le solicite, bajo el mandato artículo 18 de la ley antes mencionada; lo que favorece la lucha contra la economía irregular, así

³⁷ https://www.mites.gob.es//itss/web/Documentos/CAMPANA_Servicio_HOGAR/index.html

³⁸ Actualmente el SMI interprofesional se sitúa en 950 en catorce pagas o 1108.33 en doce pagas. (Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020)

como otro tipo de fraudes dentro de este sector.((Fernández González, 2019, p.525-527)

4.3. Incentivos a la contratación y mecanismos de ayuda a la regularización del servicio doméstico

Diferentes y diversos son los incentivos que propondremos a continuación, sin profundizar de manera exacerbada, muestra todos ellos de cómo se puede cooperar para dar visibilidad al trabajo doméstico, dando a entender con ello, que con las diferentes fórmulas con las que ya cuenta la administración, la contribución a minimizar la economía informal y las malas condiciones laborales con las que se encuentran las empleadas domésticas.

En primer lugar, hablaremos del cheque servicio, este lo podemos definir el cheque servicio como “un medio de pago no universal sino condicionado al consumo de determinados servicios y que goza de ciertas ventajas fiscales” (Lebrun y De Selys, 1994, p.17 citado en Sanz Sáez, 2017, p 241), es decir, hace referencia a un medio de pago a condición de ciertos servicios, que cuenta con determinadas ventajas fiscales. (Sanz Sáez, 2017, p 241). Este cheque funciona como herramienta válida para hacer frente a una economía informal como es la del trabajo doméstico, ayudando a las trabajadoras domésticas ya que facilita el trámite administrativo. Son muchos los países que actualmente lo utilizan en este sentido, como opción para el trabajo doméstico, un ejemplo de ellos podría ser Bélgica, Francia o Ginebra. Además, en varios de estos países se combina con beneficios fiscales, lo que unido a la deducción en seguridad social, podría contribuir a disminuir la economía informal.

Como segunda opción las deducciones fiscales. Actualmente, en España, apenas dos comunidades autónomas cuentan con esta posibilidad aplicado a la cuota autonómica del IRPF, por un lado, Andalucía³⁹ que deduce un 15% de las cantidades satisfechas por las cuotas a la seguridad social del importe satisfecho límite de 250€ y por otro Cantabria⁴⁰ deduciendo un 15% límite de 300€. Y resulta una medida interesante pues

³⁹ Decreto Legislativo 1/2018, de 19 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones dictadas por la Comunidad Autónoma de Andalucía en materia de tributos cedidos.

⁴⁰ Ley 12/2020, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas.

de aplicarse en el resto de las comunidades autónomas, bien en la cuota autonómica o en la estatal, supondría un incentivo para aquellas personas que tienen trabajadoras sin contratar en sus hogares, vean la posibilidad de emplearlas formalmente.

Con respecto a medidas de carácter estatal, el art 119.cuatro.4 de la Ley 11/2020 de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, establece que en aquellos casos que se tenga contratada una trabajadora del hogar, podrá reducirse en un 20 % las cuotas que se liquiden con respecto a las contingencias comunes, pudiendo llegar en el caso de las familias numerosas a 45%.

En el ámbito autonómico, otras medidas vigentes, pero que necesitan de mayor publicidad para tener mejor alcance, actualmente el gobierno de canarias cuenta con “subvenciones, en régimen de concesión directa, a favor de las personas que formalicen nuevos contratos laborales con personas desempleadas en el ámbito del servicio de hogar familiar”, cuyo fin es contribuir a que personas desempleadas sean contratadas dentro del sector del trabajo doméstico, ayudando así con los efectos negativos que ha tenido la crisis sanitaria sobre el empleo y la actividad económica, sobre este colectivo (Servicio Canario de empleo, 2020, p. 22071).

Estas propuestas no son más que meras expectativas de las herramientas con las que cuentan los entes públicos para favorecer el trabajo visible y decente de las empleadas del hogar, promoviendo la contratación y la protección social, garantizando que este colectivo goce de los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras.

5. CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de este TFG, hemos podido observar los diferentes puntos con respecto a la normativa vigente, así como las deficiencias de las mismas con una perspectiva general, comprobando que con la ratificación del convenio núm. 189, podrían garantizarse mínimos que hoy en día se hacen exigibles para un trabajo decente.

El análisis anterior así como el estudio de la temática a lo largo del trabajo, nos proporciona una visión global que nos permite concluir lo siguiente:

PRIMERA.- La legislación vigente ha intentado adaptarse y dar una visión en condiciones de igualdad en este sector, no pretendiendo ser discriminatoria, algo que a nuestro entender no se ha conseguido, ya que deja fuera desarrollo o carente de normativa aspectos fundamentales de la protección social y derechos colectivos. Al no contar con herramientas de control normativo, hace que carezca también de la posibilidad de que se cumplan con unos mínimos, y en aquellos casos en los que se deriva a la normativa común para su regulación, esta también excluye el trabajo doméstico, por lo que se termina acudiendo a la autonomía de las partes, lo que lleva a abusos y situaciones discriminatorias, quedando por tanto en un limbo de desprotección y vulneración de derechos. Se constata así, la necesidad de adaptar el sistema, tras diez años desde la publicación del Real Decreto 1620/2011, a la situación social y económica actual y a las necesidades del colectivo que compone este sector así como de las familias que lo demandan, necesitando que se realice una visión crítica y flexible de la ley sobre trabajo doméstico.

SEGUNDA.- Las personas trabajadoras en el hogar familiar, tienen un papel vital en la conciliación familiar de las familias para las que trabajan, pero no implica que no tengan estas personas también derecho a su vida y conciliación familiar. Para la protección en este aspecto, deben de existir cambios en la legislación española, donde exista la obligación en la contratación con términos y condiciones claras, con un cumplimiento de las partes y lo más importante un sistema sancionador que los garantice.

TERCERA.- Junto a los mecanismos sobre contratación, deben existir preceptos que regulen de forma más eficaz la extinción laboral, si bien se deben de tener en cuenta las especialidades del sector, no puede funcionar como excusa para que no exista una protección más eficaz frente a los despidos y estos se equiparen a los ya existentes en el régimen común. Con resto a esto, también es necesaria la incorpora normativa ante la

opción de la declaración de nulidad ante la decisión unilateral de desistimiento, incorporando la doctrina existente, y si bien no se incluya en estos casos la readmisión, si que se equipare las indemnizaciones al régimen común cuando en estos se vean vulnerados principios fundamentales.

CUARTA.- Los peligros que entrañan las relaciones laborales en el sector doméstico son de una gran diversidad y peligrosidad variable, es necesario contar con mecanismos que ayuden al control de los mismos, donde se pueda velar por la salud laboral de todas las personas trabajadoras. La creación de una ley de prevención de riesgos que ampare las especialidades de estas, donde se pueda incluir una regulación sancionadora por parte de la administración. Además, como contemplamos, es necesario llevar un registro de los accidentes producidos para conocer el impacto real de la falta de regulación de este tipo en el ámbito doméstico.

QUINTA.- Se debe de contemplar la creación de planes específicos de formación, orientados a la profesionalización del sector doméstico con el fin de conseguir un desarrollo tanto profesional como personal del colectivo, lo que contribuirá al apoyo en el mundo laboral, la visibilización , proyección económica y mejora del empleo.

SEXTA.- Es necesario una organización por parte de las trabajadoras domésticas, y que con el apoyo de las asociaciones sindicales se generen campañas que organicen directrices de actuación para la concienciación e información de la importancia de la negociación colectiva para las mejoras de las condiciones laborales de todo el sector doméstico, ya sea a través de convenio colectivos sectoriales o con otras herramientas de carácter colectivo, suponiendo un gran reto, pero de conseguirle contribuiría a la visibilización del trabajo doméstico y el peso en la contribución de este a la sociedad.

SÉPTIMA- La ratificación del Convenio núm. 189, se hace una necesidad imperante para las trabajadoras del hogar en España. Con ella el legislador deberá de plantear cambios en la legislación, garantizando los derechos de las trabajadoras a un empleo

decente y unos mínimos que realmente se equiparen a los del resto de las personas trabajadoras.

OCTAVA.- En la actualidad, a pesar de las dificultades, parece que la Inspección de trabajo, de manera constante está trabajando en solucionar algunas de las mayores deficiencias de este sector, a pesar de los grandes lastres con los que cuenta por las especialidades del sector. Por lo que se hace necesario más apoyo de las instituciones gubernamentales y la legislación, para proporcionar a dicha inspección las herramientas necesarias, para hacer frente en aquellas actividades específicas, a las posibles situaciones de vulnerabilidad de precariedad.

Finalmente, para concluir, desde estas líneas, abogamos por la necesidad de lucha de este sector y el apoyo que deberían de recibir de todas las personas que componen la sociedad. Durante años se han quedado invisibilizadas, olvidadas en los hogares en los que realizan sus servicios, en mejor o peores condiciones, pero muy pocas veces equiparables a otros oficios y aun cuando todos en otros sectores luchaban por sus derechos, ellas eran silenciadas y seguían trabajando. A través de los diferentes movimientos que se están produciendo a nivel mundial, parece que empieza su lucha y esta continuará hasta que todas sean oídas y sus derechos también sean “comunes”.

6. BIBLIOGRAFÍA

AYALA DEL PINO, C.:

- “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar”. *Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social*, núm.7, 2013.
- “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar”. *Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*, vol. 3,2007, pp.6-14.

BARCELÓN COBEDO, S.: “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto 1621/2011 de 14 de noviembre” *Revista Aranzadi Social*”, núm.1, 2012.

BENAVENTE TORRES, M.I.:

- “Dificultades de la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar”. *Lex social. Revista jurídica de los derechos sociales*, vol. 11, núm. 1, 2021.
- “Un aspecto jurídico especialmente problemático: La extinción de la relación laboral”. *Lex social. Revista jurídica de los derechos sociales*. vol. 9, núm. 2, 2019.

De SANDE PÉREZ-BEDMAR, M.: “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social”. *Revista Jurídica Universidad Autónoma De Madrid*, núm.23, 2011, pp. 140-141.

DESDENCOA DAROCA, E.: “Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España. Investigaciones feministas”, vol.7, núm.1, 2016.

DIAZ GORFINKIEL M.:

- “La conciliación en la encrucijada: vida laboral y familiar de empleadas del hogar”, *Lex social. Revista jurídica de los derechos sociales*, vol. 9, núm.2, 2019, pp.103-106.
- “La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector”, *Revista española investigaciones sociológicas*, núm.155, 2016, p. 97-112.

DIAZ BAUTISTA. A.: “La república romana”. *Anales de la Facultad Derecho. Universidad de Murcia*, núm. 4, 1983, pp.143-176.

DIOS FERNÁNDEZ E.: “Las que tienen que servir y las servidas. La evolución del servicio doméstico en el franquismo y la construcción de la subjetividad femenina”. *Revista Historia Autónoma*, núm. 3, 2013.

FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, C.: “El papel de la inspección de trabajo y seguridad social en el control del cumplimiento de la normativa aplicable”. *Lex social. Revista jurídica de los derechos sociales*, vol. 9, núm. 2, 2019, pp. 525-527

GARCÍA MARTÍNEZ S.M.: “El fenómeno de la esclavitud en el noreste hispano romano según la evidencia epigráfica”, *Memorias de historia antigua*, núm. 18, 1997.

GARCÍA SAINZ, C.: *Inmigrantes en el servicio doméstico, determinantes sociales, jurídicos e institucionales en la reorganización del servicio doméstico*. Talasa Ediciones, Madrid, 2011.

GARCÍA SAINZ, C., SANTOS PEREZ, M.L, VALENCIA OLIVERO, N: “La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 32, núm. 1, 2013, pp.101-131.

GARCÍA TESTAL, E.: “La extinción del contrato de trabajo de los trabajadores domésticos en España: Un régimen jurídico injustificadamente diferenciado. *Lex Social, Revista jurídica de los derechos sociales*, vol. 9, núm. 2, 2019, pp. 292-293.

GIBERT, R.: “El contrato de servicios en el derecho medieval español.”, *Revista de Política Social*, núm. 101, 1974, pp.14-23.

GRAU PINEDA, M.C.:

- El derecho a la formación y a la actuación profesional en el empleo doméstico”. *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol.11, núm. 1, 2021.
- “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”. *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 9, núm.2, 2019.
- “El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos Documentación Laboral”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 9, núm.2, 2019, pp. 72-84.

HERNAINZ MARQUEZ, M.: “Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico”. *Cuaderno de política social*. Núm. 41, 1959, pp. 7-24.

JIMÉNEZ CUBERO, J.A.: *Crónica local de la infamia franquista. La represión franquista de las mujeres republicanas de Cazalla de la Sierra*. Autoedición, Sevilla, 2013.

MIRÁS ARAUJO, J.: “Rasgos básicos y transformaciones en el servicio doméstico en una ciudad periférica. A Coruña, 1900-1960”. *Cuadernos de historia contemporánea*, núm. 27, 2015.

MARTIN OELZ. “El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social”. *Revista internacional del trabajo*, 2014, pp. 25-184.

NASH, M.: *Mujer, familia y trabajo en España (1875-1936)*, Ed. Anthropos. Zaragoza, 1983.

NIETO ROJAS, P. “Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD. 1620/2011 y del convenio 189”. *Lex social. Revista jurídica de los derechos sociales*. Vol. 9 núm. 2, 2019, pp. 399 – 405.

QUESADA SEGURA, R.: “La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo”, *Revista general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social*, núm. 27, 2011.

SANCHEZ GIMÉNEZ, R y JIMÉNEZ ROMERA, G.: *Investigación y Género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad*. VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género. Ed. SIEMUS. Sevilla, 2018, p.720. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=72379>

SANZ SAEZ, C.: “Profesionalización efectiva del servicio doméstico. Un trabajo pendiente”. *Lex social. Revista jurídica de los derechos sociales*. vol.9, núm 2, 2019, pp. 307-324 .

RODRIGUEZ CRESPO. M.J.: “La contratación irregular de los empleados del servicio del hogar familiar”, *Lex social. Revista jurídica de los derechos sociales*, vol.9, núm. 2 ,2019.