

**EL TRABAJO DOMESTICO Y DE CUIDADOS: LA INCIDENCIA DEL
CONVENIO 189 OIT SOBRE TRABAJO DECENTE PARA LAS
TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

**DOMESTIC WORK AND CARE WORK: THE IMPACT OF THE ILO
CONVENTION 189 ON DECENT WORK FOR DOMESTIC WORKERS**

CARMEN GRAU PINEDA

Titular (TU) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
ULPGC

RESUMEN: La regulación española del trabajo doméstico se debate entre la aceptación pacífica y sosegada de unos aspectos y la inacción político-legislativa frente a otros que resultan más conflictivos por razones diversas. Sin ánimo de hacer una exposición detallada de unos y otros, lo que queda fuera del objeto de esta presentación, sí que quieren destacarse algunos hitos que reflejen las posibles razones de la falta de ratificación del Convenio 189 OIT por parte de España. Recién aprobado el Convenio 189, por allá por junio de 2011, era generalizado no dudar ni de la oportunidad de la norma, ni del éxito de su ratificación. Sin embargo, ocho años después, la ansiada ratificación no llega y lo cierto es que extraña a todos. Es difícil entender como un Estado Social y Democrático de Derecho como España ha optado por quedarse de brazos cruzados y mantenerse al margen de este movimiento mundial. Y precisamente por ello las principales críticas que desde la doctrina se arrojan a la pasividad legislativa van en la línea de lo crucial que resulta en estos momentos contar con la existencia de una clara voluntad por hacer cumplir y vigilar el cumplimiento de normas internacionales como éstas que, aunque puedan parecer mínimas y superadas ampliamente hoy en día, representan un cambio sustancial en las condiciones de empleo del amplio sector que representa hoy por hoy el trabajo doméstico decente.

PALABRAS CLAVE: cuidados, trabajo doméstico, trabajo decente, derechos humanos, perspectiva de género, feminización, precarización, economía informal.

ABSTRACT: The Spanish regulation of domestic work is debated between the peaceful and calm acceptance of some aspects and the political-legislative inaction against others that are more conflictive for different reasons. Without wishing to make a detailed statement of each other, what remains outside the scope of this presentation, they do want to highlight some milestones that reflect the possible reasons for the lack of ratification of ILO Convention 189 by Spain. Newly approved Convention 189, back in June 2011, it was generalized not to doubt either the timeliness of the norm, nor the success of its ratification. However, eight years later, the desired ratification does not come and the truth is that it misses everyone. It is difficult to understand how a Social and Democratic State of Law as Spain has chosen to remain idle and stay out of this world movement. And precisely for this reason the main criticisms that from the doctrine are thrown into the legislative passivity are in line with the crucial thing that is at this moment to have the existence of a clear will to enforce and monitor compliance of international standards such as these although they may seem minimal and far exceeded today, they represent a substantial change in the employment conditions of the broad sector that today represents decent domestic work.

KEY WORDS: care jobs, domestic work, decent work, human rights, gender perspective, feminization, precarization, informal economy.

EL TRABAJO DOMESTICO Y DE CUIDADOS: LA INCIDENCIA DEL CONVENIO 189 OIT SOBRE TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

SUMARIO: 1. EL CONVENIO 189 DE LA OIT SOBRE TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMESTICOS. 1.1. La igualdad de género como nueva acción normativa preferente a nivel mundial. 1.2. Los diversos enfoques nacionales sobre la regulación del trabajo doméstico. 2. LA REGULACIÓN ESPAÑOLA DEL TRABAJO DOMÉSTICO: el “misterio” de la no ratificación del Convenio 189. 2.1. Las posibles razones (I): entre la tradición y la etnización. 2.2. Las posibles razones (II): entre reticencias superables y resistencias infranqueables. 3. BREVE REFLEXION FINAL. 4. BIBLIOGRAFIA

1. EL CONVENIO 189 OIT SOBRE TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

En junio de 2011 -pronto hará 8 años-, con ocasión de la 100ª reunión de la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se adoptó el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y su Recomendación correspondiente (la 201) que representaban “la culminación de un movimiento mundial que aboga porque se mejore la protección de los derechos de los trabajadores domésticos¹”. Se trataba de la primera vez que la OIT formulaba normas internacionales del trabajo destinadas a este grupo específico de trabajadores, mayoritariamente femenino, y entonces supuso un hito histórico en tanto en cuanto suponía una oportunidad para hacer del trabajo decente² una realidad para las trabajadoras domésticas (empleadas de hogar) de todo el mundo.

1.1. La igualdad de género como nueva acción normativa preferente a nivel mundial

Estos nuevos instrumentos jurídicos internacionales “constituyen a la vez un sólido reconocimiento del valor económico y social que tiene el trabajo doméstico y un llamado a la acción para poner fin a las exclusiones de que son objeto las trabajadoras y los trabajadores domésticos en los ámbitos de la protección laboral y la protección social. Dado que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, las nuevas normas son un paso importante hacia la realización de la igualdad de género en el mundo del trabajo y el ejercicio efectivo de la igualdad de derechos y de protección de la mujer ante la ley³”. Aunque ha tardado en ser realidad una norma internacional de este calado, finalmente y gracias a las presiones sindicales y de las organizaciones no gubernamentales e institucionales, se ponen de relieve las prioridades de la OIT al respecto: el reconocimiento del trabajo decente para las empleadas de hogar⁴. Ambas normas

¹ OELZ, M.: “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*, vol. 133, nº 1, p. 190.

² La inspiración central del Convenio 189 OIT se encuentra en el concepto de trabajo decente que ha venido desarrollando la OIT desde finales del siglo XX. El nacimiento de ese concepto encuentra su origen en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) según la cual se declara que todos los Estados miembros, aunque no hayan ratificado los convenios reconocidos como fundamentales, tienen el compromiso, que se deriva de su mera pertenencia a la OIT, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución de la OIT, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios. La culminación del concepto de trabajo decente se encuentra en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). Más detalles en OIT: *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*, Ginebra, 2008, p. vii.

³ OIT: *Convenio núm. 189 & Recomendación núm. 201 en pocas palabras*, OIT, 2011, p. 2.

⁴ Es útil recordar que el “trabajo doméstico” definido en el contexto del Convenio núm. 189 se distingue del “trabajo a domicilio” o “trabajo en el hogar”, que en el ámbito de las normas internacionales del trabajo está cubierto por el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (nº 177) que tampoco ha sido ratificado

internacionales “constituyen el marco internacional de normas y criterios dirigidos a construir el empleo del hogar como un «trabajo decente», dándole así valor social y económico, con el fin de contribuir a hacer efectivas las aspiraciones de las personas en su vida laboral, cuestión fundamental del concepto evolutivo de trabajo decente⁵”.

Hasta entonces, los organismos internacionales no habían conseguido sacar adelante ningún instrumento internacional obligatorio en defensa de las trabajadoras domésticas. Por ello, la doctrina científica española recibió su aprobación como “una conquista social⁶” o “un punto de inflexión⁷”, mediante el cual la OIT “integra a estos trabajadores dentro de su objetivo fundamental de trabajo decente⁸”. Pero, también, dentro del enfoque de derechos humanos que han asumido dichas normas jurídicas. El enfoque de derechos humanos⁹ resultaba del todo pertinente dado que hay muchos derechos que son a la vez humanos y laborales, cual género y especie, y “la mejora de unos repercute en la de los otros, de ahí que cada vez más se fomente la interacción entre ambos¹⁰”. El acervo sobre derechos humanos tiene una gran potencialidad para contribuir a la mejora de las condiciones de las empleadas de hogar y a la eliminación de muchas de las causas que explican su situación precaria y vulnerable. Es más, supone un importante paso en el objetivo final de consecución de la justicia social¹¹.

Recién aprobado el Convenio 189, por allá por junio de 2011¹², era generalizado no dudar ni “de la oportunidad de la norma y de su necesidad y justicia, (...) [ni] del éxito de su ratificación¹³”. Sin embargo, ocho años después, seguimos sin la ansiada ratificación y lo cierto es que nos extraña a todos. Es difícil entender como un Estado Social y Democrático de Derecho como España ha optado por quedarse de brazos cruzados y mantenerse al margen de este movimiento mundial. Y precisamente por ello las principales críticas que desde la doctrina se arrojan van en la línea de lo crucial que resulta en estos momentos “contar con la existencia de una clara voluntad por hacer cumplir y vigilar el cumplimiento de estas normas nuevas que pueden parecer mínimas y superadas

por España a la fecha de cierre de esta aportación. Se entiende por trabajo a domicilio el trabajo que una persona realiza en su propio domicilio, pero no en locales de trabajo del empleador.

⁵ VELA DIAZ, R.: “La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 127, 2017, p. 299.

⁶ QUESADA SEGURA, R.: “La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 27, 2011, p. 1.

⁷ VELA DIAZ, R.: “La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos”, *op. cit.*, p. 283.

⁸ ROMERAL HERNANDEZ, J.: “El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, nº 7, 2013, p. 2.

⁹ Este enfoque que acomete el Convenio 189 es novedoso en la actuación de la OIT porque, según el reparto clásico de competencias con la ONU, el ámbito de actuación de ésta son los derechos humanos y el de aquélla son los derechos laborales.

¹⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT”, *Lan Harremanak*, nº 39, 2018, p. 174.

¹¹ Como acertadamente se puso de relieve entonces “la honda trascendencia social y humana” de esta norma internacional que “trata de introducir en el ámbito del empleo formal (...) una actividad que, por su histórica marginación del ordenamiento del trabajo profesional, por sus connotaciones serviles y por carecer de valor productivo, ha sido considerada como una actividad “degradante” o cuanto menos de escasa relevancia, y por ello, objeto de actitudes que oscilaban entre el paternalismo de las posiciones cristianas, a la explotación típica y consecuente de las situaciones a que da lugar el trabajo invisible”, en QUESADA SEGURA, R.: “La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011”, *op. cit.*, p. 3.

¹² Entró en vigor el 5 de septiembre de 2013.

¹³ QUESADA SEGURA, R.: “La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011”, *op. cit.*, p. 5.

ampliamente hoy en día, representando un cambio sustancial en las condiciones de empleo de un amplio sector del trabajo doméstico¹⁴”. En suma, incuestionable su importancia y oportunidad en tanto en cuanto supone la construcción por parte de los países de un régimen protector de derechos sociales a favor de este grupo de personas que prestan sus servicios en el ámbito doméstico favoreciendo que emerjan de la invisibilidad que las caracteriza y dignificando este sector laboral. La ratificación del Convenio 189, además de ser una cuestión de justicia social, es importante también en términos económicos y de seguridad social. Es importante que se ratifiquen estos instrumentos y que se promulguen nuevas o adaptadas leyes a escala nacional para nivelar la protección otorgada a las trabajadoras domésticas con la que disfrutaban los demás trabajadores y se establezcan derechos legales que les amparen.

1.2. Los diversos enfoques nacionales sobre la regulación del trabajo doméstico

El Convenio 189 promueve una regulación estatal que garantice a las empleadas de hogar “las condiciones mínimas de trabajo y de seguridad social equiparables al resto de los trabajadores, así como el establecimiento de un sistema de protección judicial y de tutela administrativa que lo haga posible, entrando, incluso, en una regulación minuciosa de determinados derechos (...) si bien, ignora otros aspectos de esta relación de trabajo o, sencillamente, remite a la regulación de los Estados miembros aquellos otros en los que resulta más conflictiva una regulación generalizada¹⁵”.

Desde el ámbito mundial que representa la OIT, se apela a la intervención estatal, vía ratificación del Convenio 189 y su Recomendación 201, para asegurar la igualdad de género a través de la dignificación del trabajo doméstico y de cuidados. Ahora bien, los enfoques nacionales sobre la regulación del trabajo doméstico son muy variados y dependen de la legislación laboral de cada país. Desde la adopción del Convenio 189, un creciente número de países, entre los que se incluye España, han iniciado o culminado sus reformas legales con el objeto de mejorar el reconocimiento de sus derechos, pero a pesar de la tendencia positiva hacia la ampliación de las disposiciones de la legislación laboral para incluir a las trabajadoras domésticas en pie de igualdad con los demás trabajadores, en muchos países se les continúa privando de sus derechos del trabajo y su condición no les confiere la misma protección ni laboral ni social. De tal suerte que, en algunas jurisdicciones, el trabajo doméstico está regulado en varios capítulos, títulos o disposiciones especiales de los códigos de trabajo o legislación sobre el empleo (p.e. Bélgica), mientras que en otros este tipo de trabajo cuenta con una legislación específica (p.e. España y Portugal). Los convenios colectivos forman parte también del marco normativo nacional para el trabajo doméstico en algunos países (p.e. Alemania, Francia¹⁶ e Italia¹⁷).

En las páginas siguientes pretende abordarse el estado de la cuestión en nuestro país. Y es que pese a que España es el país europeo con mayor número de empleadas del hogar (28.6% del total del empleo del sector en toda Europa), seguido muy de cerca por Francia e Italia, sigue sin ratificar dicho Convenio, lo que no es óbice para que cuente con regulación nacional específica al respecto. Pero veámoslo detenidamente.

¹⁴ SANZ SAEZ, C.: “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, *Revista de Derecho Social*, nº 83, 2018, pp. 106-107.

¹⁵ QUESADA SEGURA, R.: “La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011”, *op. cit.*, p. 4.

¹⁶ La Convention Collective Nationale des salaires du particulier employeur du 24 novembre 1999, disponible en www.legifrance.gouv.fr

¹⁷ Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico, disponible en www.assindatcolf.it/informazioni-tecnico/contratto-nazionale-del-lavoro

2. REGULACIÓN ESPAÑOLA DEL TRABAJO DOMÉSTICO: el “misterio” de la no ratificación del Convenio 189 OIT

La regulación española del trabajo doméstico se debate entre la aceptación pacífica y sosegada de unos aspectos y la inacción político-legislativa frente a otros que resultan más conflictivos por razones diversas. Sin ánimo de hacer una exposición detallada de unos y otros, lo que queda fuera del objeto de esta presentación, sí que quieren destacarse algunos hitos que reflejen las posibles razones de la falta de ratificación del Convenio 189 OIT por parte de España.

2.1. Las posibles razones (I): entre la tradición y la etnización

Hay quienes encuentran las razones en nuestra historia reciente. Y es que, para los historiadores del Derecho “a través del análisis histórico-jurídico de la normativa social de los diversos periodos de la Dictadura franquista, observamos como el servicio doméstico es el gran marginado de todas las ampliaciones de derechos sociales que lentamente se practicaron¹⁸”. A mayor abundamiento, “el franquismo negó a la mujer su desarrollo personal y profesional postergándola al hogar (...). De este modo, vemos como la empleada del hogar es una suerte de “miembro putativo” de la familia, una extensión de la misma, motivo por el cual el Estado debe ceder ante la potestad del cabeza de familia (...). Podemos afirmar que el servicio doméstico durante el franquismo concentró sobre la mujer la marginación, la represión y la discriminación de cuarenta largos años de Dictadura¹⁹”. Y es que cuesta, temporalmente hablando, superar concepciones tan arraigadas en nuestro ADN como ésta. Es obvio que superar 40 años ya no de retraso, sino de regresión política y social, por mucho que estemos demostrando ganas de superar y dejar atrás, lleva su proceso. Pero llama poderosamente la atención que países de nuestro entorno constitucional hayan culminado positivamente ese mismo proceso y, sin embargo, España lo haya iniciado pero muy tímidamente.

Pero soy de las que opinan que hay otra razón principal: la etnización del sector. Tercer factor de discriminación que, junto a la feminización y la segregación ocupacional, consolidan la vulnerabilidad característica de las trabajadoras de este sector²⁰. Los datos son sesudos y demuestran que en aquellos países en los que la brecha entre ricos y pobres es considerable, la demanda de mano de obra suele satisfacerse internamente, a menudo recurriendo a migrantes nacionales procedentes de zonas rurales. A escala mundial, sin embargo, los trabajadores domésticos son, muy a menudo, migrantes internacionales. Si bien hace cuarenta años la migración para trabajar en el servicio doméstico era un fenómeno aislado, hoy está constatado que las trabajadoras domésticas representan un porcentaje importante de la mano de obra migrante en todo el mundo. La demanda de trabajadoras domésticas es uno de los factores clave que explican la feminización de la migración, tanto Sur-Norte como Norte-Norte o en otras rutas migratorias mundiales, y recientemente los discursos diplomáticos sobre migración han reconocido como un objetivo compartido mejorar la protección de las trabajadoras domésticas migrantes que

¹⁸ CAÑABATE PEREZ, J.: ““Servir es distinto a trabajar”: Potestad del cabeza de familia vs. Protección social del servicio doméstico en la dictadura franquista”, en GARCIA GONZALEZ, G. Y ESPUGNY I TOMAS, M.^a. J. (coord.): *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Dykinson, 2014, p. 61.

¹⁹ CAÑABATE PEREZ, J.: ““Servir es distinto a trabajar”: Potestad del cabeza de familia vs. Protección social del servicio doméstico en la dictadura franquista”, *op. cit.*, p. 80.

²⁰ Más detalles sobre la discriminación múltiple característica de este colectivo en SANZ SAEZ, C.: “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, *op. cit.*, pp. 89-108.

representan el 80% de todos los trabajadores del sector²¹.

La contratación de las mujeres inmigrantes posibilita, en España y en los países desarrollados, la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres²² nativas que, sin apoyos públicos, resuelven sus dificultades laborales recurriendo, de forma privada, a las primeras y provocando con ello un “*trasvase de desigualdades de mujeres*”, dando lugar a la construcción de mujeres “*servidas*” y mujeres “*servidoras*”²³. Para muchas mujeres inmigrantes, trabajar en el servicio doméstico se convierte en la única opción laboral que tienen al llegar y esto está estrechamente relacionado no solo con la normativa laboral sino, además, con la de inmigración y extranjería, así como con la política migratoria española.

2.2. Las posibles razones (II): entre reticencias superables y resistencias infranqueables

Como ya se ha adelantado, España se encuentra entre los países que iniciaron las reformas legales pertinentes en torno a los debates y posterior aprobación del Convenio 189 OIT. No resulta en modo alguno baladí recordar que en España se produjo una mejora legislativa más que significativa a finales del año 2011 cuando se aprobó el RD 1620/2011²⁴, de 14 de noviembre, que proporcionó un nuevo marco normativo para este

²¹ OELZ, M.: “El Convenio y la Recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Una oportunidad para la justicia social”, *op. cit.*, p. 163. Y es que, aunque un número relativo de hombres trabaja en el sector – con frecuencia como jardineros, chóferes o mayordomos –, sigue siendo un sector donde predominan las mujeres. A mayor abundamiento, y según las estimaciones mundiales y regionales de la época, al menos 52,6 millones de mujeres y hombres mayores de 15 años tenían su empleo principal en el trabajo doméstico, lo que representaba en torno al 3,6 % de la fuerza de trabajo asalariada en todo el mundo. Las mujeres constituían la abrumadora mayoría de los trabajadores domésticos, el 83% aproximadamente (43,6 millones) y suponía una fuente importante de empleo remunerado para las mujeres (7,5 % de la fuerza de trabajo femenina asalariada en todo el mundo). Los datos estadísticos mostraban entonces, igual que ahora, que el trabajo doméstico era un sector económico en plena expansión por lo que resultaba urgente que la OIT contribuyera a que ese desarrollo lo fuera en términos de justicia social e igualdad con la aprobación de normas como éstas. Solo en España, la última EPA muestra que 637.700 personas (96% mujeres y 42% mujeres extranjeras) están ocupadas en este sector. Mas detalles en OIT: *Convenio núm. 189 & Recomendación núm. 201 en pocas palabras, op. cit.*, p. 6.

²² En este sentido se ha apuntado que “en el fomento de la corresponsabilidad en el ámbito de la conciliación, sigue siendo necesario promover un cambio social profundo (...) [que tome en consideración] cuatro elementos fundamentales: la neutralidad en el género de los cuidadores del hogar, un reparto equilibrado de las responsabilidades doméstica y de cuidado, la toma en consideración de nuevas estructuras de familia (...) y la ampliación del marco de corresponsabilidad no solo al cuidado de los menores sino también a la atención de otros familiares”, en RODRIGUEZ GONZALEZ, S.: “Igualdad, trabajo y responsabilidades familiares. Un enfoque desde las políticas autonómicas de conciliación de la vida familiar y laboral”, en MESA MARRERO, C. (Dir.) y GRAU PINEDA, C. (Coord.): *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Tirant lo Blanch, 2014, p. 964.

²³ PARELLA RUBIO, S.: “El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad”, *Papers*, nº 60, 2000, pp. 275-289. De la misma autora, vid. *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Anthropos, Rubí, 2003.

²⁴ Además se aprobó la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, modificada parcialmente por el RDL 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de la gestión y la protección social en el sistema especial para empleados de hogar y otras medidas de carácter económico y social. Con estas normas se incluye a las empleadas de hogar en el RGSS, concretamente en un sistema especial (SEEH), con el objetivo confesado de la equiparación gradual de las condiciones de trabajo de este ámbito con el resto de sectores incluidos en el RGSS. Por último, el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, intentó establecer un periodo transitorio de equiparación progresiva de estas trabajadoras al RGSS, estableciendo un plazo de adaptación que venció el pasado 31 de diciembre de 2018 sin resultados (calendario de equiparación gradual 2012-2018).

sector –sustituyendo a su antecedente temporal inmediato el RD 1424/1985²⁵–, con el objetivo de establecer “mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria” (Preámbulo RD 1620/2011). El legislador pretendía entonces “hacer aflorar una actividad que en buena medida se encontraba *extra muros* de la legislación laboral y de Seguridad Social, y que por tanto no daba lugar a los pertinentes ingresos a través del cumplimiento de las obligaciones tributarias y de cotización²⁶”. “Aflorar” como sinónimo de promover la transición de la informalidad a la economía formal y al trabajo declarado, de promocionar la inclusión social, la equidad social y, en definitiva, la justicia social, se antoja un objetivo demasiado excelso para un RD tan modesto como éste cuya principal virtud no va más allá de aproximar esta relación laboral especial a la relación laboral común. No obstante, las modificaciones más relevantes, por haber implicado cambios notables de procedimiento e, incluso, de “comportamiento social²⁷”, se han producido en el ámbito de la Seguridad Social al convertir al titular del hogar familiar en un verdadero empleador que ha de cumplir exigencias de las que antes estaba exento.

En cualquier caso, conviene tener muy presentes dos de los principales escollos que la aplicación de ese marco normativo ha encontrado. Y es que, en primer lugar, se trata de una actividad que en buena medida se desenvuelve y desarrolla al margen del control y vigilancia de las administraciones públicas, dentro de la economía informal o sumergida, especialmente cuando se desarrolla a tiempo parcial porque la retribución es reducida y la merma que provocaría el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de Seguridad Social desincentiva dicho afloramiento. Y, en segundo lugar, pero consecuencia de lo anterior, las dificultades de control favorecen ese tipo de acuerdos entre las partes para eludir las obligaciones tributarias y de cotización. Ciertamente es que la legislación laboral contribuye notablemente a que las empleadas de hogar pasen de trabajar en la economía informal a tener una relación de trabajo formalizada, pero también lo es que, dificultades como las apuntadas y otras como la complejidad de los trámites de gestión de la contratación en este sector, dificultan dicho tránsito²⁸.

Todo ello nos lleva a preguntarnos si en el origen de la falta de ratificación del Convenio 189 OIT lo que hay son meras reticencias o resistencias de mayor consideración. Me explico: si consideramos como sinónimo de reticencias, los términos “desconfianza” o “cautela” que algo inspira; y de resistencias, los términos “oposición” o “protesta” frente a un cambio; resulta que es posible constatar la presencia de ambos tipos de excusas en el núcleo medular de dicha falta de ratificación. Y es que, si como se ha adelantado, la

²⁵ Parece evidente que las casi tres décadas que habían transcurrido desde la aprobación del Real Decreto 1424/1985 aconsejaban modernizar una regulación que en ciertos aspectos se encontraba obsoleta, pues la fisonomía del trabajo doméstico presenta hoy unos perfiles diferentes, con preponderancia del trabajo a tiempo parcial sobre el trabajo a tiempo completo, y en un contexto donde en muchas ocasiones el poder negociador del empleado de hogar es elevado, pues la demanda de esta clase de actividad es alta, y los ingresos que obtiene el trabajador son complementarios dentro de la unidad familiar, y de ordinario no constituyen una parte tan sustancial que derive en una compulsión económica de tal intensidad que conduzca a la aceptación de condiciones impuestas unilateralmente.

²⁶ RODRIGUEZ CARDÓ, I. A.: “La relación laboral especial de los empleados de hogar”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, nº 118, 2015, p. 50.

²⁷ *Ídem*. En esta misma línea, se apunta que “es importante promover campañas de información desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social que logren alterar a percepción popular de que el trabajo doméstico es de segunda categoría, a fin de sensibilizar a la población sobre su importancia y lograr así impulsar el cumplimiento de las normas que lo regulan”, en MIÑARRO YANINI, M.: “Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas”, Relaciones Laborales, nº 10, 2014, p. 85.

²⁸ Informe Anual del Defensor del Pueblo de año 2012.

situación por países dista considerablemente de ser homologable y, según el contexto mundial en el que se ubiquen, hay países que consideran que el texto del Convenio (y su Recomendación) es demasiado preceptivo; mientras que para otros, es la legislación nacional vigente -que debe estar acorde con las disposiciones de la OIT- la que plantea numerosos obstáculos a su ratificación en tanto en cuanto no se proceda a la adaptación interna previa. En el caso concreto de España, ubicado entre los segundos, es por todos conocido que hay aspectos del trabajo doméstico -los más- que si bien inicialmente planteaban problemas y desajustes respecto de la normativa internacional (y nacional), ya están superados, al menos *de iure*, como ocurre con el trabajo forzoso o infantil, contratación, la regulación de la jornada y los descansos, el pago salario y los límites al salario en especie, etc.. Se trata de hitos a superar por regulaciones más propias de países en desarrollo, lo que no quiere decir que haya que bajar la guardia dada la vulnerabilidad característica del sector en cuestión. Ahora bien, dicho esto, hay otros aspectos de este sector que están lastrando, impidiendo dicha ratificación por España, principalmente por la falta de adaptación de la normativa interna a los contenidos del convenio y en los que me gustaría incidir en las líneas que siguen agrupados en función de que visibilicen una reticencia (a) o una resistencia (b).

(a) En cuanto a las reticencias, superables a base de trabajar las desconfianzas o reparos constatados al respecto, pueden situarse **tanto la peculiaridad del desistimiento por el empleador como las dificultades para que la ITSS pueda velar por el cumplimiento de la normativa laboral vigente.**

Respecto de la primera, la confianza inherente en este sector se presenta como la justificación de la que trae causa esta forma específica de extinción, el desistimiento, que no se contempla en la relación laboral común (salvo durante el periodo de prueba). El empleador en este supuesto, puede instar la extinción del contrato en cualquier momento durante su vigencia, amparándose en la pérdida de confianza, y no siendo necesaria la alegación de una causa concreta, y dando lugar a una indemnización reducida²⁹. No deja de sorprender dado que son variados los ejemplos en los que la “especial confianza” cualifica el vínculo contractual (alta dirección, por ejemplo) y, sin embargo, en este caso se permite, pensamos, que por el coste económico que la indemnización por despido puede suponer para la “economía familiar”. Conviene tener presente que la DA 2ª RD 1620/2011 contemplaba la constitución de un grupo de expertos para la elaboración de un informe que valorase la “viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, 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”. Hecho que no se ha producido ni está previsto que se produzca cuando resulta de todo conveniente “para evitar que con esta figura extintiva de modo fraudulento se aparente un desistimiento, con indemnización inferior, cuando realmente se pretende un despido³⁰”.

En este mismo plano de las reticencias, cabe situar la multitud de dificultades para que las autoridades laborales (la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España -ITSS), puedan velar por el cumplimiento de la normativa vigente³¹, ya que el control debe

²⁹ Simultáneamente a la comunicación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades (art. 11.3 RD 2011).

³⁰ SANZ SAEZ, C.: “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, *op. cit.*, pp. 98-99.

³¹ El art. 17.2 Convenio 189 prevé que “todo miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas

efectuarse con respeto del derecho a la inviolabilidad del domicilio, sometiendo la actuación de la ITSS a las facultades y límites contemplados en el artículo 5.1 de la Ley 42/1997, ordenadora de la ITSS que dispone que "si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial". Por tanto, los únicos títulos habilitantes para la entrada en el domicilio son el consentimiento del titular o la autorización judicial. En el caso de que la ITSS quiera verificar el cumplimiento de la nueva normativa sobre trabajo doméstico con una inspección en un domicilio particular, el domicilio sería tendría la consideración de centro de trabajo pero únicamente durante las horas que realiza el trabajo el empleado del hogar y, de no mediar consentimiento expreso y salvo que exista orden judicial, la ITSS, no podrá entrar en el citado domicilio. De ahí que las empleadas de hogar que se deciden a quejarse -la falta de quejas es otra de las características del colectivo- se suelen enfrentar a la negativa de inspectores laborales a intervenir en un terreno que se considera privado y respecto del que no se articulan ni planifican campañas de promoción y/o vigilancia del cumplimiento de las normas laborales³². De este modo, la tutela de la inviolabilidad domiciliaria y la intimidad personal (*ex art. 18 CE*) sirven de parapeto, y no deberían, para impedir "la aplicación de las normas laborales y de los derechos constitucionales que van a resultar incompatibles con la aplicación de determinadas medidas preventivas, especialmente como indicamos, la dificultad de compatibilizar el control de la autoridad laboral del cumplimiento de las normas de prevención, con el respeto a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio"³³. Básicamente, se asiste a un conflicto entre derechos fundamentales: la empleada de hogar como ciudadana que es tiene derecho fundamental a la integridad física y moral (art. 15 CE) que, al entrar en conflicto con el también derecho fundamental de la inviolabilidad del domicilio (art. 18 CE) en este caso del empleador titular del hogar familiar en el que se prestan los servicios. Conflicto que ni es nuevo ni desconocemos cómo puede solucionarse en el marco constitucional contemporáneo: a través del juicio de ponderación y en aplicación de principios como el de proporcionalidad y razonabilidad. En definitiva, dado que existen condicionantes insoslayables a la acción de la ITSS que se traducen en que, en la práctica, se limiten a hacer las comprobaciones que puedan realizar sin pasar del umbral de la puerta del domicilio del empleador, es preciso, simplificar y agilizar lo máximo posible "el procedimiento dirigido a la obtención de la orden judicial, a fin de que puedan realizar un control efectivo y eficaz de las condiciones laborales también en este ámbito de trabajo"³⁴.

(b) Ya en el plano de las resistencias, más costosas de superar por lo que suponen de oposición o protesta frente al cambio que suponen, es posible encontrar dos principales: la referida a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a la protección por desempleo al trabajo doméstico. Sendas exclusiones del marco jurídico concreto de que se trate (la prevención en el primero y la protección por desempleo en el segundo) y que representan una merma de considerable repercusión en el marco protector del trabajo doméstico y se encuentran en el epicentro de todos los problemas de ratificación³⁵.

Respecto de lo primero, se conculca el mandato de la OIT según el cual "todo trabajador

a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestado debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional".

³² De fundamental lectura en este caso es el documento OIT: *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria*, OIT, 2016.

³³ *Ídem*, pp. 100-104.

³⁴ MIÑARRO YANINI, M.: "Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas", *op. cit.*, p. 88.

³⁵ Arts. 13 y 14 sobre salud y seguridad y sobre la protección de la seguridad social, respectivamente.

doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características especificadas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores domésticos” (ex art. 13 Convenio 189). España ha optado por dejar fuera del ámbito objetivo de aplicación de la LPRL al trabajo doméstico lo que supone “un retroceso en la regulación de la Seguridad Laboral en el sector”³⁶. Esta exclusión encuentra su fundamento tanto por la especial interrelación que en el trabajo de servicio del hogar familiar existe entre las condiciones laborales del trabajador y las del empleador, como por las peculiaridades del lugar donde se presta el trabajo que complican la aplicación de determinadas previsiones normativas generales en materia de seguridad y salud en el trabajo³⁷. Pero esta justificación carece de fundamento ya que existen otras figuras tales como el trabajo a domicilio que no han sido excluidos³⁸. Y, sin embargo, los riesgos laborales aumentan por el hecho de que “los hogares son ambientes que no están designados ni regulados en un principio para constituir lugares de trabajo y por ello, a diferencia de la industria, no están sujetos a una evaluación de riesgos o a los requisitos necesarios para obtener licencias³⁹”. Probablemente, como se ha apuntado acertadamente, “la solución más viable hubiese sido (...) que el legislador hubiera optado por aplicar la normativa contenida en la LPRL salvo en determinadas cuestiones en las que se recurriría a una normativa reglamentaria específica para solventar aquellos aspectos que no fueran compatibles con las peculiaridades de la relación laboral especial. A este respecto, se apuntan otras posibles soluciones, tales como las que arbitra cierto sector doctrinal referidas a la posibilidad de mantener este tipo de relación al margen del ámbito de aplicación de la LPRL y haber previsto una futura regulación reglamentaria⁴⁰”. A nadie escapa el hecho de que el trabajo doméstico entrañe riesgos específicos que requieren del correspondiente desarrollo reglamentario, aunque por razones culturales se minusvalora su existencia⁴¹.

³⁶ GARCIA VALVERDE, M.^a D.: “Una exclusión “particular” de la Ley de prevención de riesgos: el servicio del hogar familiar”, en ESCUDERO RODRIGUEZ, R.: (coord.): *La ley de prevención de riesgos laborales: XIV jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1996, p. 178.

³⁷ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del Ordenamiento español”, *Relaciones Laborales*, n.º 8, 1991. p. 50, al referirse al fundamento de exclusión de este colectivo en la norma comunitaria conforme con lo dispuesto en el art. 3 de la Directiva 89/391/CEE de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, conocida como Directiva marco.

³⁸ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación especial de trabajo al servicio del hogar familiar”, en VVAA: *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de la frontera del derecho del trabajo*, Madrid, 1990, p. 48.

³⁹ OIT: *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria*, op. cit., p. 11.

⁴⁰ SANZ SAEZ, C.: “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, op. cit., pp. 99-104.

⁴¹ TORADA, R. y MORENO, N.: “Salud laboral y género”, en VVAA.: *Mujer y trabajo, Problemática actual*, Ed. Germania, 2001. En todo caso, la exclusión de la LPRL viene referida a la relación de las empleadas de hogar y no incluiría a quienes prestan su trabajo por cuenta de empresas de servicios o en el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) de la Ley de Dependencia. En el SAD el cuidado personal va unido a las tareas domésticas propias de una empleada de hogar, especialmente en el caso de quienes atienden personas en situación de dependencia, los riesgos son los mismos en ambos casos: caídas, golpes con objetos, trastornos musculoesqueléticos derivados de movimientos repetitivos o posturas de trabajo inadecuadas, cortes, atrapamientos, quemaduras, dermatosis, alergias respiratorias e incluso riesgos particulares del hogar en que se desarrolla el trabajo. Sin embargo, el derecho a la intimidad, como el resto de los derechos fundamentales, comprendemos que tiene límites, algunos establecidos por la propia

Respecto de la segunda de las exclusiones referidas, se deja fuera de la protección por desempleo a este sector -bajo sospechas de algún tipo de fraude encubierto en la relación de confianza que lo caracteriza- conculcando el mandato de la OIT de “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” (ex art. 14 Convenio 189). La ya referida DA 2ª RD 1620/2011 preveía, además, que la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar (SEEH) “no comprenderá la correspondiente al desempleo. Eso se entiende sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. Dentro del mandato dirigido al grupo de expertos antes adelantado, se preveía que se informase también respecto de la creación de un mecanismo de protección por desempleo para este colectivo “adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera”. La ausencia de la protección por desempleo -ya contenida en el Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH), antes de ser integrado en el RGSS⁴²- choca ahora, sin embargo, con la progresiva extensión de la protección por desempleo a colectivos de trabajadores por cuenta ajena que han estado o están aún hoy insertos en regímenes especiales y que antes carecían de esta previsión⁴³. Esta falta de cobertura implica un grave perjuicio para las empleadas de hogar que, por el momento, permanece tal cual sin que parezca próxima su inclusión (DA 39ª.3. f. Ley 27/2011⁴⁴)⁴⁵. Las eventuales modificaciones que deberían haberse producido en todos los sentidos referidos e implementado antes de finales del año 2013, según el propio RD 27/2011 y como paso previo a la ratificación del Convenio 189 OIT no se han materializado por el momento. De hecho, ni el referido grupo de expertos llegó a constituirse, ni consta que esté previsto hacerlo ni a medio ni a largo plazo. Es más, en octubre de 2013 se presentó una proposición no de ley para la ratificación del Convenio que fue aprobada por unanimidad en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Parlamento instando al Gobierno a reevaluar las razones para su no ratificación y plantearse, en consecuencia, la necesidad de su ratificación y la adopción de la legislación pertinente. A pesar de este acuerdo, del tiempo transcurrido y de que países del entorno (como Italia y Alemania) ya habían ratificado el Convenio, el Parlamento español no siguió trabajando en esta línea y

Constitución y otros derivados de la necesidad de proteger otros derechos u otros bienes constitucionalmente protegidos. Más detalles en FUNDACION PARA LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES UGT: *La Guía de buenas prácticas para la Prevención de Riesgos en la Ayuda a Domicilio*, que recoge de manera sistemática los que se pueden producir. Las Mutuas tienen editados manuales y guías de prevención para los trabajos de limpieza y manejo de cargas, así como los riesgos psicosociales, aplicables al empleo de hogar.

⁴² Y que encontraba su soporte jurídico en el artículo 3.2 de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo, según el cual aquélla alcanza a todos los trabajadores por cuenta ajena, haciendo depender dicha inclusión del hecho de estar contemplada esta contingencia en los regímenes especiales.

⁴³ Más detalles en SANZ SAEZ, C.: *La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición del Régimen Especial de la seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema Especial: análisis actual y de futuro*, Bomarzo, 2017.

⁴⁴ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social cuya DA 39ª.3. f prevé que “la acción protectora del Sistema especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. Eso se entiende sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”.

⁴⁵ Otra de las promesas incumplidas es la equiparación en materia de cotización por salarios reales y en materia de cobertura respecto de sectores que continúa siendo una realidad inmaterial máxime “gracias” a la enmienda 6777 presentada por el grupo parlamentario popular al proyecto de PGE 2019 y acatada por el PSOE y que retrasa de forma irreversible el proyecto de equiparación hasta el 2024.

ninguna otra medida fue adoptada en este sentido lo que es buena muestra del desinterés político por el tema. En definitiva, ni el Gobierno del PP, ni el del PSOE fruto de la exitosa moción de censura contra aquél, han considerado la importancia y oportunidad de ratificar de momento dicho convenio, alegando las recurrentes y burdas excusas expuestas líneas atrás, esto es, la complicada intervención en los hogares familiares, la dificultad de prevenir riesgos laborales en este sector y de introducir la prestación de desempleo en un momento difícil para las arcas de la Seguridad Social. Y ello pese a que, no podemos dejar de señalar, en este sentido, que hasta la Unión Europea ha instado a los Estados miembros de la Unión a que procedan a su ratificación⁴⁶.

3. BREVE REFLEXION FINAL

Según datos de 2015, fruto de la aprobación del RD 1620/2011, el número de personas afiliadas aumentó casi de forma inmediata (de 291.670 en 2010 a 424.423 en 2015), pero, al mismo tiempo, descendieron las ocupadas (de 735.400 en 2010 a 614.200 en 2015⁴⁷), sin haber sido posible perpetuar la línea ascendente de regularización en el sector en los años posteriores y mucho menos cumplir el objetivo de “aflorar” trabajo informal, sobre todo, por el incremento de los costes que la afiliación supone para los empleadores (las familias).

Siendo cierto y verdad que la aprobación de esta norma supuso en España un paso considerable en el afianzamiento de los derechos laborales de las trabajadoras del sector doméstico, es fundamental mantener la presencia del trabajo doméstico en la agenda política para evitar posibles estancamientos y enfrentar los desafíos que aún quedan pendientes como paso previo a la ratificación del Convenio 189. Y para ello resulta crucial, además, dotar de mayor protección colectiva de los empleados domésticos.

Afortunadamente, desde hace un tiempo se vienen formando asociaciones de trabajadores domésticos a fin de canalizar sus demandas y denuncias y los sindicatos también les han dado cobertura, integrándolos en su estructura y promoviendo acciones para su promoción y apoyo. Es más, la no ratificación del Convenio 189 parece estar en el origen del movimiento asociativo reivindicativo. La no ratificación del Convenio 189 está funcionando, *de facto*, como el elemento actual de unidad fundamental del movimiento de defensa de los derechos de las empleadas de hogar que han centrado sus reivindicaciones en la necesidad de incorporar la protección por desempleo, pero también en la necesidad de fomentar, desde las instituciones públicas, el asociacionismo y sindicación de las empleadas de hogar o la necesidad de consultar previamente con las organizaciones representativas de las mismas cualesquiera propuestas de regulación de sus condiciones laborales. No cabe la menor duda que el aislamiento de las trabajadoras domésticas y el hecho de que, normalmente, no tengan compañeros de trabajo, constituyen serias dificultades al ejercicio de sus derechos colectivos de asociación, representación y negociación colectiva. Ciertamente es que el ordenamiento jurídico español no lo prohíbe pero sí que las “dificultades para su ejercicio, no han sido resueltas por la

⁴⁶ Para ello, la Comisión Europea presentó el 21 de marzo de 2013 una propuesta de Decisión del Consejo que autoriza a los Estados miembros a la ratificación del Convenio. Así, son diversas las instituciones sociales y los Grupos Parlamentarios en España que consideran la necesidad de iniciar los trámites necesarios para la ratificación del Convenio, especialmente tras la Decisión del Consejo de la UE de 28 de enero de 2014, publicada el 1 de febrero de 2014. De esta forma, el Consejo de la Unión ha seguido los pasos dados por la Comisión Europea y el Parlamento Europeo a favor del Convenio, que han instado también a los Estados miembros a ratificarlo y aplicarlo con urgencia. Esta posición de la UE es coherente con los contenidos de la Carta Social Europea y con los de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión, especialmente en lo que se refiere a “unas condiciones de trabajo justas y equitativas y a la protección social.

⁴⁷ Según datos EPA e INE.

norma reglamentaria con una adaptación a las condiciones de los trabajadores de este sector⁴⁸”. Sin embargo, es preciso aumentar esta implicación para lograr un mayor peso colectivo que les dé más fuerza, alentando otros derechos como el de la negociación colectiva⁴⁹”. Y es que de la ratificación y la aplicación de este Convenio se ha dicho que es imprescindible para la acción sindical en favor de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, incluyendo el brindarles el “derecho por ley a sindicalizarse⁵⁰”.

En definitiva, y para ir concluyendo, si bien del análisis del trabajo doméstico y de cuidados se deriva una inequívoca primera conclusión, su endémica discriminación y desprotección social, justo es reconocer que los últimos veinte años han sido positivos para la situación de la mujer en el mundo del trabajo y la igualdad de género en la sociedad y eso nadie lo pone en duda. No obstante, pese al progreso logrado hasta ahora y al empeño en seguir avanzando, las perspectivas de la mujer en el mundo del trabajo distan mucho de ser iguales a las de los hombres⁵¹. Allí donde persisten los problemas y obstáculos que impiden la participación de la mujer en igualdad de condiciones, la sociedad tendrá menos capacidad para trazar una vía hacia el crecimiento económico acompañado de desarrollo social. En consecuencia, la comunidad mundial y España, en particular, tiene ante sí uno de los retos sociales y del mercado laboral más acuciantes: subsanar las brechas de género en el mundo del trabajo.

4. BIBLIOGRAFIA

- CAÑABATE PEREZ, J.: ““Servir es distinto a trabajar””: Potestad del cabeza de familia vs. Protección social del servicio doméstico en la dictadura franquista”, en GARCIA GONZALEZ, G. Y ESPUGNY I TOMAS, M.^a J. (coord.): *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Dykinson, 2014.
- EZQUERRA, S.: “Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real”, *Revista Investigaciones Feministas*, vol. 2, 2011.
- GARCIA VALVERDE, M.^a D.: “Una exclusión “particular” de la Ley de prevención de riesgos: el servicio del hogar familiar”, en ESCUDERO RODRIGUEZ, R.: (coord.): *La ley de prevención de riesgos laborales: XIV jornadas universitarias andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1996.
- LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT”, *Lan Harremanak*, nº 39, 2018.
- MIÑARRO YANINI, M.: “Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar:

⁴⁸ SANZ SAEZ, C.: “Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España”, *op. cit.*, p. 19.

⁴⁹ Art. 3.2. Convenio 189 contempla que “todo Miembro deberá adaptar, 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: (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.

⁵⁰ OIT: *En pro del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos: U manual para sindicalistas destinado a promover el Convenio n.º 189 de la OIT y el empoderamiento de las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, OIT, 2012. Se considera que, sin desmerecer otro tipo de organizaciones, “los sindicatos son los sujetos colectivos que deberían asumir prioritariamente esta importante función, por ser estructuras ya existentes, por la relevancia que se les reconoce, por las funciones que están llamados a desarrollar y por tener capacidad de unificar las reivindicaciones de los trabajadores del sector, y por tanto, de actuar con mayor fuerza colectiva⁵⁰”, en MIÑARRO YANINI, M.: “Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas”, *op. cit.*, p. 87.

⁵¹ OIT: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo femenino 2018*, OIT, 2018.

- delimitación conceptual, problemática específica y propuestas”, *Relaciones Laborales*, nº 10, 2014.
- OELZ, M.: “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*, vol. 133, nº 1.
 - OIT: *Convenio núm. 189 & Recomendación núm. 201 en pocas palabras*, OIT, 2011.
 - OIT: *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*, Ginebra, 2008.
 - OIT: *Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales*, Ginebra, 2012.
 - OIT: *En pro del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos: U manual para sindicalistas destinado a promover el Convenio n.º 189 de la OIT y el empoderamiento de las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, OIT, 2012.
 - OIT: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias del empleo femenino 2018*, OIT, 2018.
 - PARELLA RUBIO, S.: “El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad”, *Papers*, nº 60, 2000, pp. 275-289. De la misma autora, vid. *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Anthropos, Rubí, 2003.
 - PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del Ordenamiento español”, *Relaciones Laborales*, número 8, 1991.
 - PLA JULIAN, I.: *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar (2003-2004)*, Estudios e Investigaciones del Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, 2004, p. 57. Recurso electrónico disponible en <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0097.pdf>
 - QUESADA SEGURA, R.: “La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 27, 2011.
 - RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación especial de trabajo al servicio del hogar familiar”, en VVAA: *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de la frontera del derecho del trabajo*, Madrid, 1990.
 - RODRIGUEZ CARDÓ, I. A.: “La relación laboral especial de los empleados de hogar”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 118, 2015.
 - RODRIGUEZ GONZALEZ, S.: “Igualdad, trabajo y responsabilidades familiares. Un enfoque desde las políticas autonómicas de conciliación de la vida familiar y laboral”, en MESA MARRERO, C. (Dir.) y GRAU PINEDA, C. (Coord.): *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*, Tirant lo Blanch, 2014.
 - ROMERAL HERNANDEZ, J.: “El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, nº 7, 2013.
 - SANZ SAEZ, C.: “Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España”, comunicación presentada y seleccionada respecto de la conversación II “Trabajo decente para todos” en el Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo, Sevilla, 7-8 febrero 2019, p. 16 ejemplar multicopiado y proporcionado por la autora.
 - SANZ SAEZ, C.: *La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición*

del Régimen Especial de la seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema Espacial: análisis actual y de futuro, Bomarzo, 2017.

- SANZ SAEZ, C.: “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, *Revista de Derecho Social*, nº 83, 2018.
- TORADA, R. y MORENO, N.: “Salud laboral y género”, en VVAA.: *Mujer y trabajo, Problemática actual*, Ed. Germania, 2001.
- VELA DIAZ, R.: “La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 127, 2017.