

HACIA LA TRASPOSICIÓN INTEGRAL DEL CONVENIO 189 DE LA OIT DE TRABAJO DECENTE PARA TRABAJADORAS DEL HOGAR

Oxfam Intermón, febrero 2024



OXFAM
Intermón

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	04
LOS PASOS YA AVANZADOS POR EL RDL 16/2022	06
LAS CUESTIONES PENDIENTES: LA AGENDA HACIA LA DIGNIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	13
TABLA DE RESUMEN	27
ANEXO BIBLIOGRÁFICO	34





HACIA LA TRASPOSICIÓN INTEGRAL DEL CONVENIO 189 DE LA OIT DE TRABAJO DECENTE PARA TRABAJADORAS DEL HOGAR

Del total de personas que se dedican profesionalmente al trabajo de hogar y cuidados en España, el 96 % son mujeres, más de la mitad de las cuales tienen nacionalidad extranjera (56 %). Se estima que alrededor de 70.000 se encuentran en situación administrativa irregular. Ese más de medio millón de trabajadoras del hogar que hay en España no tienen reconocidos los mismos derechos que el resto de las personas asalariadas.

Ratificar el Convenio 189 de la OIT de trabajo decente para trabajadoras del hogar ha sido un primer paso para mejorar la situación social y laboral de miles de trabajadoras del hogar y cuidados; sin embargo, para que el avance sea sustancial es necesario que se complete el proceso de la transposición integral y efectiva del Convenio 189 de la OIT a la legislación española.

En este documento hacemos una serie **de recomendaciones para equiparar la regulación de la relación laboral especial de las personas trabajadoras del hogar familiar a la relación laboral ordinaria regulada por el Estatuto de los trabajadores y dar cumplimiento a los convenios 189 y 190 de la OIT.**

01 INTRODUCCIÓN

El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar se marcó como objetivo la equiparación de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena. La norma reconoce en sus párrafos iniciales la existencia de un elemento histórico de desvaloración del trabajo doméstico que ha impregnado la regulación anterior, infravalorando *“un trabajo desempeñado histórica y mayoritariamente por mujeres, contribuyendo a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género”*. Además, y verificando la existencia de una discriminación interseccional extendida, la norma reconoce que *“un alto porcentaje de las personas que desarrollan en España actividades en servicio del hogar no son españolas”*. A pesar de estas afirmaciones, y de partir de la necesidad de eliminar las diferencias que no responden a causas justificadas y que sitúan a las personas trabajadoras en una situación de desventaja y discriminación, el RDL 16/2022 también deja claro en su inicio que existen diversas peculiaridades relevantes que deben ser tenidos en cuenta a la hora de regular la relación laboral: que la persona empleadora no tiene entidad empresarial; que la prestación de servicios se produce en un ámbito privado y la alta variabilidad en las jornadas y circunstancias.

La existencia de estos elementos diferenciadores es innegable, y en ellos se ha basado la histórica regulación diferenciada de esta relación laboral especial. Sin embargo, las posibilidades de diferenciación son estrechas.

El Convenio 189, adoptado en el año 2011 y ratificado por España en el año 2022 parte de una reivindicación genérica de la igualdad de trato, pero también admite la especificidad con el límite de la no discriminación y la línea roja del respeto a las condiciones necesarias para que el trabajo sea considerado como decente.

Sin embargo, la estructura de la relación establecida por el RD 1620/2011 en su versión original en conjunto con el resto de las normas aplicables, en especial las de seguridad social, mantuvieron una serie de condiciones discriminatorias, situando a las trabajadoras del hogar en una situación de desventaja no justificada, constitutiva de una discriminación por razón de sexo. Esta afirmación, ya realizada durante años por la doctrina (vid. por todas, García Testal, 2019) se convirtió en un mandato de reforma por inadecuación con el ordenamiento de la Unión Europea con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la

Unión Europea, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20. Según los propios términos del RDL 16/2022, esta sentencia estableció con rotundidad que no son compatibles con el ordenamiento de la Unión Europea las normas de Seguridad Social que sitúen a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo. Además, la adecuación del ordenamiento interno a las disposiciones del Convenio 189 de la OIT (cuya entrada en vigor para España se produjo el 23 de mayo de 2023) exige reformas que van mucho más allá de las cuestiones de seguridad social.

En este escenario, la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022 ha sido, sin duda, un paso importante y necesario hacia la equiparación de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena. Sin embargo, el avance operado no ha sido suficiente y perviven en nuestro ordenamiento determinadas diferencias no justificadas en la especificidad de la relación. De hecho, son múltiples las voces que, reconociendo el avance, subrayan la necesidad de seguir avanzando en las mejoras, no solo en los ejes abiertos por la propia norma como vías en las que se espera una regulación reglamentaria sino en otras aristas que requieren una entrada normativa con mayor incidencia. La inclusión de estas mejoras necesarias, imprescindibles si se quiere adecuar plenamente la normativa interna a las normas de la OIT, sobre todo, pero no solo al Convenio 189, requeriría una nueva modificación del RD 1620/2011, así como de otras normas ya retocadas con ocasión de la reforma.

En el siguiente apartado van a detallarse las reformas derivadas de la aprobación del RDL, dejando para el tercero de los apartados el detalle de las reformas que todavía es necesario acometer a efectos de conseguir eliminar los elementos discriminatorios que todavía existen en la Relación laboral especial de las personas trabajadoras al servicio del hogar.



Johana, de la Asociación Mujeres Migrantes Diversas (Barcelona) y Trabajadora de Hogar y Cuidados realizando trabajo de cuidado.

© Pablo Tosco / Oxfam Intermón

02

LOS PASOS YA AVANZADOS POR EL RDL 16/2022

El RDL 16/2022 ha realizado una reforma extensa, que va mucho más allá de las modificaciones incluidas en el RD 1620/2011 que regula expresamente la relación laboral del servicio del hogar. La norma de 2022 procedió a una modificación de:

- El RD 1620/2011 que regula la relación laboral especial de empleo de hogar: se modifican los arts. 3.b); 5 y 11.
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: se incluye la Disposición Adicional 18 y se elimina el art. 3.4.
- El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: se modifica el art. 33.2.
- El Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social: se modifica la DT 16; se incluye el art. 267.1.a) 8º y se eliminan los arts. 251.d) y la DA 24.
- El RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial: se añaden los arts. 11.1.d) y el 19.6.
- El RD 84/1996, de 24 de enero que establece el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras en la Seguridad Social: se modifica el art. 43.2.

Además, el propio texto incluye una serie de previsiones de futuras reformas en el marco de la formación profesional y de la prevención de riesgos.

En concreto, las reformas anteriores atienden a cuatro ejes fundamentales: las condiciones laborales; la seguridad social; la salud y seguridad en el trabajo y la formación.

LAS CONDICIONES LABORALES

El avance hacia la equiparación de las condiciones laborales en los distintos marcos normativos que desde los años 80 han regulado la relación laboral especial de hogar ha sido notable. Con la reforma del RDL 16/2022 se equipara esta relación a la ordinaria en los siguientes aspectos.



A) REQUISITOS DE FORMA DEL CONTRATO

El art. 5 del RD 1620/2011 se modifica para incluir, al igual que se establece en la relación laboral ordinaria, la presunción del carácter indefinido de la relación laboral cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración de que tendrán, necesariamente, una copia del contrato donde deben constar las condiciones de trabajo.

B) INFORMACIÓN SOBRE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO

La nueva redacción elimina el requisito de que el contrato deba tener una duración de más de cuatro semanas para que el trabajador reciba la información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito. Todas las personas trabajadoras tendrán los derechos a la información recogidos en el art. 5.4 del RD 1620/2011.

C) INCLUSIÓN DEL FOGASA

Con el RDL 16/2022 se modifica el art. 3.b del RD 1620/2011, el art. 33 del ET y el RD 505/1985 sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial para incluir a las trabajadoras del hogar en la cobertura del Fondo, en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras. Esta modificación era imprescindible para evitar una diferencia de trato no justificada y por tanto discriminatoria, que además, y como ha señalado Quesada (2022) contradecía la Recomendación nº 201 OIT, que compromete a los Estados *“a asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador”*.

Cabe recordar que, desde la adopción del Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social, es posible la declaración de insolvencia de las unidades familiares, por lo que ya no existía ningún obstáculo para el reconocimiento de esta protección específica respecto de las deudas salariales e indemnizatorias en el caso de insolvencia o desaparición de la persona empleadora.

Para descartar esta regulación discriminatoria, se elimina del art. 3.b del RD 1620/2011 la exclusión expresa del FOGASA y se incluye a este colectivo en el ámbito subjetivo de la protección, modificando para ello el 33 del ET y el 11.1.b del RD 505/1985. Como resume Quintero (2022) con este cambio el FOGASA queda obligado a abonar las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de las personas trabajadoras a causa de despido o extinción de contratos al amparo del artículo 11.2 del RD 1620/2011.

Se mantiene, como señala la misma autora, una diferencia en el alcance de la cobertura, en el art. 19.6 del RD 505/1985. Según este artículo, si el contrato se extingue por las causas específicas que se regulan en el nuevo art. 11.2 del RD 1611/2011, la cuantía se calculará a razón de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de seis mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. La regla general, establecida en el art. 19.1 del RD de 1985, para la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, es calcular la indemnización a razón de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de una anualidad.



D) ELIMINACIÓN DEL DESISTIMIENTO Y SUSTITUCIÓN POR UN DESPIDO POR CAUSAS VALORABLES OBJETIVAMENTE

Una de las grandes reformas reclamadas por la doctrina con reiteración se centraba en la terminación de la relación de trabajo por voluntad de la persona empleadora. Como había venido denunciando García Testal (2019), permitir el desistimiento libre, sin necesidad de alegar causa, era la principal peculiaridad de la extinción del contrato del trabajo de hogar y la diferencia fundamental con la relación laboral ordinaria, actuando como una de las causas más importantes del desequilibrio entre las partes del contrato.

El RDL 16/2022 se fijó como uno de los pilares de la reforma la extinción del desistimiento, que se consideró inadecuado por tres razones fundamentales. La claridad de la Exposición de Motivos de la norma amerita su reproducción integral:

“En primer lugar, la existencia de la figura del desistimiento provoca que se desvanezcan los límites garantistas del despido objetivo para tales situaciones al existir una vía intermedia de convalidación de la extinción ad nutum. Precisamente por ello la persona empleadora se verá atraída por este mecanismo extintivo –salvo en aquellos casos en que resulte irrefragable la causa del despido disciplinario–, dada la falta de necesidad de alegar causa y la cuantía menor de la indemnización que la fijada para la improcedencia del despido.

En segundo lugar, la eliminación de la figura del desistimiento resulta necesaria en el caso de esta relación laboral especial desde el momento en que constituye una diferencia de trato no justificada en perjuicio de las trabajadoras que además tiene como efectos una mayor desprotección, un déficit de tutela en los casos de discriminación y un incremento de la precariedad y vulnerabilidad de este colectivo. Esto es, la condición de la parte empleadora no puede desplazar y vaciar de contenido el objeto tuitivo del Derecho del Trabajo.

En tercer lugar, se pone de manifiesto en reiteradas sentencias de nuestros Tribunales internos que las personas al servicio del hogar familiar disfrutan de una tutela de derechos fundamentales muy inferior a la que se prevé en la relación laboral común. La inaplicación en el caso de desistimiento del principio de nulidad objetiva del despido de la trabajadora embarazada, cuya finalidad es la de proporcionar una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, es prueba palpable de ello”.

Con la eliminación del desistimiento, la extinción de la relación pasa a regularse por el art. 49.1 ET, pero se añaden una serie de nuevas causas de despido, cuya inclusión se justifica en atención a las particularidades de la relación laboral en el hogar. Estas causas, que siempre deben justificarse por la persona empleadora, son tres:

- La disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida;
- La modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar
- Cuando el comportamiento de la persona trabajadora fundamenta de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora



En el artículo 11 se regular el régimen de estas nuevas causas de despido con las siguientes previsiones:

- La decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión.
- Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.
- En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.
- Durante el período de preaviso, la persona que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.
- La persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

Si los requisitos relativos a la forma escrita o a la puesta a disposición de la indemnización se incumplen, se presumirá que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, deberá abonar una indemnización. El texto señala no obstante que, esta presunción no resultará aplicable por la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la persona empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

Como señala Quintero (2023), en realidad se ha mantenido el régimen jurídico previsto para el antiguo desistimiento, pero ahora se concretan unas causas, lo cual deja vigente la existencia de un marco específico para este colectivo y una diferencia de trato importante respecto del régimen laboral común.

Por último, la norma prevé que la extinción no podrá llevarse a cabo respecto de la empleada o empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

LA SEGURIDAD SOCIAL

Junto con la modificación de las formas de extinción del contrato, la reforma de la cobertura de la seguridad social para las trabajadoras al servicio del hogar familiar ha sido el otro eje de la reforma. La eliminación del Régimen Especial de Hogar Familiar, que se realizó en el año 2011 a través de la Disposición Adicional 39ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, para convertirlo en un Sistema Especial dentro del Régimen General, fue un paso importante que no eliminó una de las diferenciaciones no justificadas, y por tanto discriminatoria, respecto de las prestaciones reconocidas a este colectivo, como era la ausencia de protección por desempleo.



El reconocimiento de esta prestación había sido exigido por la doctrina en múltiples contribuciones y, finalmente, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 24 febrero 2022 (C-389/20) vino a forzar la reforma.

El caso llegó ante el TJUE a través de una cuestión prejudicial elevada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Vigo, el 2 de marzo de 2020, contra una resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social que denegó la solicitud de una empleada de hogar de cotizar por la contingencia de desempleo, con el consentimiento de su empleadora. Al analizar el caso, el Tribunal afirmó que, de los datos estadísticos se desprende con claridad que existe una manifiesta, incontrovertida y absoluta feminización del Sistema Especial de empleo en el hogar familiar. Para hacer esta afirmación el TJUE se apoyó en datos estadísticos de 31 de mayo de 2021. Atendiendo a estos datos se evidenció cómo el Sistema Especial para Empleados de Hogar contaba con 384.175 trabajadores, de los cuales 366.991 eran mujeres (el 95,53 %, esto es, el 4,72 % de las trabajadoras por cuenta ajena del conjunto del Régimen General) y 17.171 hombres (el 4,47 % de los trabajadores incluidos en dicho sistema especial y el 0,21 % de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General).

Siguiendo su línea jurisprudencial, el TJUE recordó que cualquier trato diferenciado en el ámbito de la Seguridad Social que, aun siendo aparentemente neutro, afecte mayoritariamente a mujeres, se opone a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, por ser constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo. Así, atendiendo a la situación concreta, el Tribunal reconoció que la exclusión de la protección por desempleo entraña una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al artículo 4.1, de la Directiva 79/7 dado que no se justifica (no parece justificarse) en factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

Para alcanzar esta decisión, el TJUE señala además que otros colectivos de trabajadores cuya relación laboral se desarrolla a domicilio para empleadores no profesionales (como los jardineros y conductores particulares o los trabajadores agrícolas y los trabajadores contratados por empresas de limpieza) están cubiertos frente a la contingencia de desempleo, pese a que sus cotizaciones son en algunos casos inferiores a las aplicables al empleo del hogar.

Más allá de la importancia de esta decisión y de coincidir en el sentido del fallo, la sentencia llama la atención porque, a largo de su pronunciamiento, el Tribunal parece afirmar que una discriminación indirecta puede ser jurídicamente válida si se justifica en objetivos legítimos de política social. En concreto, afirma lo siguiente: *“procede considerar que los objetivos perseguidos por el artículo 251, letra d), de la LGSS son, en principio, objetivos legítimos de política social que pueden justificar la discriminación indirecta por razón de sexo que supone esta disposición nacional”*. Sobre el particular debe recordarse que las discriminaciones por razón de sexo están totalmente prohibidas por nuestra Constitución y no cabe aceptar justificaciones a las mismas. Las diferencias de trato justificadas, en cambio, se permiten (por ejemplo, las acciones positivas) pero si existe esa justificación no la podemos calificar como *“discriminatoria”* (Barrère, 2018).



A) PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

A efectos de reconocer la prestación por desempleo a las trabajadoras del Sistema Especial del hogar familiar el RDL 16/2022 introduce varios cambios en la Ley General de Seguridad Social: se deroga el art. 251.d) LGSS, que las excluía expresamente y se considera situación legal de desempleo la extinción por causa justificada (incluyendo un nuevo art. 11.1 RD 1620/2011 y nuevo apartado al art. 267.1 LGSS).

Para tener acceso a esta prestación, las trabajadoras deben cumplir los requisitos del art. 266 de la LGSS, que son los siguientes: **Artículo 266. Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones.**

Para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en el artículo 264 deberán reunir los requisitos siguientes:

- a. Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta en los casos que legal o reglamentariamente se determinen.
- b. Tener cubierto el período mínimo de cotización a que se refiere el artículo 269.1, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- c. Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.
- D. No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello o se trate de supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada.
- E. Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo competente.

A efectos de adecuar estos requisitos con la regulación de la relación laboral, en concreto con las nuevas causas de extinción, el RDL 16/2022 modifica el artículo 267 de la LGSS para incluir como situación legal de desempleo la extinción por causa justificada contemplada en el nuevo artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, incorporándose en la LGSS un nuevo apartado 8.º al artículo 267.1.a).

B) LOS ACTOS DE ENCUADRAMIENTO Y LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Con el RDL 16/2022 la persona empleadora se convierte, por fin, en la única responsable de las obligaciones relativas al encuadramiento y cotización de las trabajadoras del sistema especial de hogar. Así, y desde el 1 de enero de 2023, se eliminó la posibilidad de que las trabajadoras del hogar con contratos de menos de 60 horas al mes se hicieran cargo personal y directamente de su propia, altas, bajas y variaciones de datos. Para ello se modificó el apartado 2 del artículo 43 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras en la Seguridad Social.

Por su parte, la disposición adicional segunda del RDL 16/2022 establece las previsiones necesarias para la asunción por las personas empleadoras de las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas empleadas del hogar que presten sus servicios durante menos de sesenta horas mensuales.



En lo que respecta a la cotización, el RDL 16/2022 modificó la Disposición transitoria decimosexta de la LGSS que regula las bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, además de introducir las bases del 2022 y 2023 la norma establece que a partir del año 2024, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 de la LGSS, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

La disposición adicional primera recoge los beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. Esta disposición incluye una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial. Además, y de manera alternativa a esta reducción, las personas empleadoras que cumplan unos determinados requisitos de patrimonio o renta de la unidad familiar o de convivencia, que se fijarán reglamentariamente, tendrán derecho a una bonificación del 45 por ciento o del 30 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes. Debe remarcar, como se desarrollará en el apartado III de este informe, que estas bonificaciones solo serán aplicables respecto de una única persona empleada de hogar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cada persona empleadora.

LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El Real Decreto-ley 16/2022 ha suprimido el apartado 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que excluía la aplicación de la norma de prevención a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Además, el Real Decreto-Ley ha añadido una importante disposición adicional decimooctava que establece: *“En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad”*. Decae así por fin el argumento de la imposibilidad de establecer unas obligaciones efectivas a la persona empleadora por no tener forma empresarial, pero, como veremos en el apartado siguiente, la cuestión integra importantes dificultades prácticas que, en ningún caso, invalidan su necesaria puesta en práctica.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La necesidad de profesionalizar la relación laboral del trabajo del hogar ha sido otra de las reivindicaciones. El RDL 16/2022 en su Disposición Adicional 6ª compromete al Gobierno a desarrollar políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar, que tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo de este sector y el perfil de las personas trabajadoras empleadas en el mismo.

03

LAS CUESTIONES PENDIENTES: LA AGENDA HACIA LA DIGNIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

En los próximos apartados se detallan estos posibles ejes de avance normativo que permitirían hablar, sin tantos matices injustificados, de una equiparación en derechos de las personas trabajadoras al servicio del hogar con las personas trabajadoras cuya prestación se regula por el Estatuto de los Trabajadores.

LA NECESIDAD DE COMPLETAR LA EQUIPARACIÓN DEL DESPIDO A LA REGULACIÓN GENERAL

Como hemos visto el RDL 16/2022 se suprimió la regulación específica del despido que se contenía en el antiguo art. 11 del RD 1620/2011, remitiéndose a la regulación general del despido del Estatuto de los Trabajadores, *“salvo en aquello que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”*. Esta salvedad, y la introducción de causas específicas, provoca que parte de la doctrina hable de *“equiparación condicionada”* (García González, 2023), existiendo diversas situaciones por resolver. Así, y a pesar de lo positivo de este avance en la equiparación, quedan por solucionar las siguientes cuestiones:

A) LAS CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO COMO IMPROCEDENTE: ¿CABE LA READMISIÓN?

El Estatuto de los Trabajadores (art. 56) plantea la posibilidad al empresario de optar por la indemnización o por la readmisión cuando el despido se califique como improcedente. Tras la reforma, se entiende aplicable el conjunto de la regulación del ET para el despido, salvo aquello incompatible y, dentro de esta categoría se ha situado, para una buena parte de la doctrina y de la jurisprudencia, la cuestión de la readmisión.

La readmisión tras el despido en esta relación laboral especial ha sido siempre planteada como *“de especial dificultad”* tanto en lo relativo a las consecuencias de la improcedencia como en lo tocante al despido nulo (nos referimos a él en el párrafo siguiente).



Del texto actual del art. 11 del RD 1620/2011 pueden derivarse dos interpretaciones: por un lado, y dado que el legislador ha eliminado cualquier especificidad respecto de la regulación del despido (como la anterior referencia a una indemnización inferior a la común), es posible aceptar la readmisión como una posibilidad también aplicable a este contrato; de otro lado, y también según la dicción de la norma también cabe la posibilidad de establecer una excepción y aceptar que la readmisión es incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de la relación.

Esta segunda interpretación ha sido sostenida por la jurisprudencia y la doctrina jurisdiccional, habitualmente ante supuestos de despido nulo, afirmándose la incompatibilidad de la readmisión con los derechos fundamentales de la persona empleadora (inviolabilidad del domicilio e intimidad personal y familiar). La doctrina especializada ha remarcado también que la readmisión también podría causar una lesión a los derechos de las personas trabajadoras que deberían aceptar el reingreso en un lugar de trabajo que en ocasiones es su residencia (en el caso de las personas en régimen interno) o incluso que esta readmisión podría ser una vía para forzar una dimisión y eludir la indemnización (García González, 2023). Evidentemente, esta última situación, potencialmente común a toda relación laboral, se exacerba en el caso de las trabajadoras del hogar. Ante esta situación, cabría aceptar la readmisión en el caso de pacto entre las partes.

Para aclarar el sentido del texto, sería recomendable una reforma del art. 11.1 del RD 1620/2011, en el siguiente sentido:

Eliminación de la frase *“salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”* y sustitución de esta por la siguiente *“salvo en lo que explícitamente se establezca como no aplicable, en base a la incompatibilidad con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”*.

Inclusión de un segundo párrafo en el artículo 11.2 del RD 1620/2011 que establezca lo siguiente:

“Cuando el despido sea declarado improcedente, las partes del contrato acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas previstas con carácter general despido improcedente en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores En caso de desacuerdo, se entenderá que se opta por el abono de las percepciones económicas”

B) LAS CONSECUENCIAS DEL DESPIDO NULO

La cuestión de la nulidad del despido cobra una especial incidencia en la relación laboral de empleo del hogar, en particular por la abundancia de casos de discriminación por motivos sexogénicos vinculada a la feminización de esta actividad laboral. La jurisprudencia ya había aceptado sin atisbo de dudas la operatividad de la nulidad del despido aplicando de manera supletoria el régimen común (algo que permitía el antiguo art. 3.b) del RD 1620/2011). En concreto, es remarcable la STS de 11 de enero de 2022 (rec. 2099/2019) que, en el caso de una trabajadora embarazada, afirmó que, desde la perspectiva de las normas reguladoras del despido de una empleada de hogar, la protección objetiva del embarazo también ha de aplicarse al despido de la trabajadora al servicio del hogar familiar embarazada.



De hecho, tras la modificación del año 2022 queda explícita la aplicación del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, pero sigue en el aire cuales pueden ser las consecuencias de la declaración de nulidad y si es o no aplicable la obligatoriedad de la readmisión. En este caso, podrían entrar en colisión dos derechos fundamentales: el derecho de la empleada a no ser discriminada por razón de sexo y de la persona empleadora a la intimidad personal y familiar y a la inviolabilidad de domicilio.

Así, para una gran parte de la doctrina, las especialidades que se derivan del lugar de prestación de servicios y del carácter de particular relación de confianza entre las partes impiden que se aplique la regulación general; no obstante, tampoco es asumible que la sanción por despido nulo se equipara a aquella vinculada al despido improcedente, perdiendo así su especial protección derivada de la particularidad de los bienes jurídicos protegidos.

La solución, que ha subrayado la jurisprudencia y la doctrina, es aplicar la solución establecida para los casos de nulidad en los que no cabe la readmisión (art. 286 de la LRJS (Ley 36/2011) (Quintero 2023 y Benavente, 2018), es decir: *“indemnización calculada hasta la fecha de la sentencia, salarios de tramitación también hasta dicha fecha y, si hay vulneración de derechos fundamentales además, la correspondiente indemnización por daños morales y perjuicios adicionales de los arts. 182 y 183 LRJS”*. Debe entenderse además aquí aplicable el art. 27 de la Ley 15/2022.

La propuesta de redacción para articular esta solución podría ser la inclusión de un tercer párrafo en el artículo 11.2 del RD 1620/2011 que establezca lo siguiente:

“En los casos de nulidad del despido, y salvo acuerdo expreso de readmisión de común acuerdo entre las partes, la persona empleadora abonará a la trabajadora las indemnizaciones y los salarios de tramitación. En el caso de que haya existido vulneración de derechos fundamentales se abonará además la correspondiente indemnización por daños morales y perjuicios adicionales, atendiéndose en el caso de existir discriminación por alguno de los motivos previstos en el artículo 2 de la ley 15/2022 la aplicabilidad del artículo 27 de dicha norma”.

C) LA NECESIDAD DE EQUIPARAR LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

Según se ha desarrollado en el apartado segundo, en el RDL 1620/2011 se incorporan nuevas causas de despido, a modo de despido objetivo específico para esta relación laboral, con una indemnización inferior a la del despido objetivo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Como ha señalado (Quintero, 2023), con la norma se ha perdido la oportunidad de homogeneizar las indemnizaciones derivadas de extinciones contractuales, sin que quepa una modulación de estas, derivada de la especial confianza en la relación, del lugar de prestación o del carácter de las partes contratantes. Ninguna de estas circunstancias justifica un abaratamiento del despido (cuestión aparte, se verá posteriormente, de la necesidad de atender a las personas empleadoras especialmente vulnerables).

Así, se propone la modificación de la cuantía de la indemnización y su sustitución por la establecida en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los trabajadores: *“indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades”*.



LA DIMISIÓN DEL EMPLEADO COMO CONSECUENCIA DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE SALUD Y SEGURIDAD POR PARTE DEL EMPLEADOR

El RDL 16/2022 ha dejado incólumes algunos artículos que incluyen diferencias preocupantes respecto de la relación laboral ordinaria. Entre otros, como ha señalado Benavente (2019), se encuentra la afirmación, en el artículo 7.2, de que el incumplimiento grave de las condiciones de seguridad y salud laboral se reconoce como causa legítima de dimisión. Parece claro que, en lugar de esta redacción, se debería haber encuadrado esta situación en una vía de extinción protectora como es la del art. 50 ET. Como señala Salcedo (2020), no parece lógico que el incumplimiento grave y culpable del empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales posibilite, *“según lo dispuesto en el art. 7.2 RDHF, la dimisión del trabajador, cuando, debería legitimar la extinción indemnizada de la relación laboral fundamentada en el art. 49.1 j)”*. En opinión de (Olarte, 2020) esta previsión es excesivamente genérica e insuficiente desde la perspectiva de las obligaciones que comporta la ratificación del Convenio núm. 190. Según esta autora, *“la dimisión como derecho ante incumplimientos graves atenta directamente contra las exigencias de tutela y protección de las víctimas de violencia y acoso en el ámbito del empleo doméstico exigidas por el Convenio 190”*.

Ante esta situación, sería conveniente modificar la última frase del artículo 7.2 del RD 1620/2011 que quedaría como sigue: *“El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión de la persona trabajadora que tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente”*.

EL TIEMPO DE TRABAJO Y LAS TRABAJADORAS INTERNAS

El Artículo 9 del Convenio 190 afirma que todo Estado deberá adoptar medidas para asegurar, entre otras cuestiones, que los trabajadores domésticos puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan y que aquellos que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales. Por su parte, el artículo 10 integra precisiones del tiempo de trabajo, que debe respetar lo establecido en la legislación nacional o los convenios colectivos *“teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico”*.

Respecto del tiempo de trabajo, la reforma del año 2022 se limitó a incluir un nuevo art. 9.3 bis, en relación con el control horario en el tiempo parcial, manteniendo el resto del artículo. Ciertamente, el artículo 9 del RD 1620/2011 ya había incluido una serie de limitaciones del tiempo de trabajo, al establecer el límite de 40 horas semanales para la jornada máxima semanal de carácter ordinario *“sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes”*. La distinción entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia no queda aclarada en la norma (Benlloch, 2022). La jurisprudencia ha procedido a realizar la distinción, señalando que el tiempo de presencia es *“el tiempo durante el cual el trabajador está obligado a permanecer en el ámbito del hogar familiar para realizar las tareas que pudieran surgir eventualmente a lo largo del mismo, no la mera estancia en dicho ámbito por*



la simple circunstancias de tener el trabajador su residencia en ese hogar familiar¹ y son las que “se hayan pactado al efecto y se refieren a las que con tal condición se pacten dentro del arco temporal posterior o anterior a la jornada laboral diaria²”. Evidentemente, aun con los límites del artículo 9, la suma de la jornada ordinaria, del tiempo de presencia (20 horas semanales en promedio mensual) y la posibilidad de horas extraordinarias sitúan a este colectivo ante la perspectiva de jornadas larguísimas, solo limitadas por las 12 horas obligatorias de descanso entre jornada y jornada que pueden reducirse a 10 en el caso de las personas que tienen carácter de “internas”. Por añadidura, el consabido carácter desequilibrado de la relación, las dificultades para el control horario, la ausencia de acción colectiva y la reducción de las posibles actuaciones de la inspección sitúan a las personas trabajadoras del hogar en una posición muy vulnerable en cuanto al respeto de los límites de jornada.

Ante esta situación se proponen dos líneas de reforma: la eliminación de los tiempos de presencia. En el caso de necesitar un mayor número de horas de trabajo debe acudirse a las horas extraordinarias y la eliminación del régimen de “internas”.

CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y PLATAFORMAS PARA EL SERVICIO DEL HOGAR

Uno de los ejes de intervención que debe plantearse como urgente dada la proliferación de los casos detectados, es la regulación de la protección de las personas trabajadoras del hogar cuya contratación es intermediada por agencias de colocación, que son contratadas por empresas de servicios o que son contactadas con las personas empleadoras través de plataformas digitales de “envío” de empleadas de hogar.

En primer lugar, cabe recordar que el art. 2 del RD 1620/2011 excluye de su ámbito de aplicación a las personas contratadas a través de personas jurídicas o ETT. Posteriormente, la Disposición Adicional 17 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, indicaba que “*las tareas domésticas prestadas por trabajadores no contratados directamente por los titulares del hogar familiar sino al servicio de empresas, ya sean personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, determinarán el alta de tales trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de esas empresas*”. Parece por tanto que el ordenamiento permite la contratación de personas trabajadoras por parte de empresas, mediante una relación laboral ordinaria, para enviarlas a domicilios de particulares a realizar tareas domésticas, incluyendo las empresas de trabajo temporal.

Sin embargo, como explica Rodríguez (2019), se han detectado casos de contratación irregular por parte de empresas de servicios que, como ocurren en otros sectores, se califican como “*empresa de selección de personal*” o incluso de agencias de colocación, normalmente sin autorización. Así, existen casos detectados por la inspección o planteados ante la jurisdicción social evidencian que en ocasiones esas empresas “*gestionan*” la relación entre las personas trabajadoras y los titulares del hogar familiar, gestionando la firma de contratos de carácter especial, el alta en la seguridad social e incluso el pago del salario. Así, aprovechan las especiales condiciones del servicio del hogar familiar, pero mantienen las facultades de organización y control del trabajo, así como el pago del salario, produciéndose supuestos uso fraudulento del contrato de relación laboral especial.

¹ STSJ de Madrid núm. 292/2017, de 27 de marzo de 2017.

² STSJ de País Vasco núm. 637/2019, de 26 marzo 2019.



Se propone un refuerzo de la inspección para asegurar que en todos los casos de actuación de empresas como intermediarias en los que se evidencia que existen indicios de dependencia y ajenidad entre las empresas y las personas trabajadoras se planteen relaciones laborales ordinarias y no especiales. Al mismo tiempo, se deberían establecer sanciones a estas empresas por un uso fraudulento de las modalidades de contratación.

En segundo lugar, la normativa vigente afirma que las agencias de colocación, debidamente autorizadas, pueden actuar como intermediarios para la contratación de las personas trabajadoras del hogar (art. 4.1 del RD 1620/2011). Respecto de las agencias de colocación, el artículo 15 del Convenio 189 establece el deber de los Estados miembros de proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a las personas trabajadoras domésticas contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidas las personas migrantes, estableciendo para ello cinco ejes de actuación. Estas líneas de actuación deben coordinarse con lo establecido en el Convenio 181 y la Recomendación 188 sobre las agencias de empleo privadas (OIT, 2016). Además, el mismo artículo del Convenio 189 señala que para poner en práctica las medidas, los Estados deben celebrar *“consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan”*.

No existe en la actualidad una traslación de las medidas que indica el artículo 15 del Convenio 189 al ordenamiento español por lo que se recomienda el desarrollo de estas, que deberían incluirse tanto en la regulación de las agencias de colocación en la ley de empleo (Ley 3/2023) como en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. En concreto, de las establecidas en el Convenio, se consideran urgentes las siguientes:

- a. 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;
- b. 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;
- c. adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
- d. considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo;



En último lugar es importante hacer una referencia a la actuación de las plataformas digitales en el ámbito del trabajo doméstico. La proliferación de estas plataformas con la precarización que esto supone para las personas trabajadoras requiere una intervención normativa urgente. En este sentido, y como señala Quintero (2023), se propone la ampliación del ámbito subjetivo de la disposición adicional vigesimotercera del ET que, tras la reforma operada por la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, garantiza los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Quintero, 2023). *Una reforma posible sería la adición de un párrafo segundo a la DA 23, que podría quedar como sigue:*

“Se considerarán igualmente incluidas en el ámbito de esta ley las personas que presten servicios retribuidos consistentes en la limpieza de domicilios particulares y cuidados, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital”.

DERECHOS COLECTIVOS

El artículo 3 del Convenio 189 obliga a todos los Estados miembros a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El primero de ellos es la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, mediante la protección de personas empleadoras y trabajadoras domésticas a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas. Por su parte, la Recomendación 201, en su art. 2 contempla que al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían: a) identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores; y b) contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación.

Históricamente, el reconocimiento de la libertad sindical y sus derechos asociados han vivido de espaldas a la regulación del trabajo doméstico en España. No cabe duda, evidentemente, de que estas trabajadoras gozan de los derechos constitucionales a la libertad sindical, la huelga o la negociación colectiva (artículos 28 y 31 de la Constitución Española); además, el RD 1620/2011 reconoce, como no podía ser de otra manera, a los convenios colectivos como fuente de derecho para la regulación de esta relación laboral especial (art. 3.c)) así como el papel de los convenios en la regulación del periodo de prueba (art. 6.2) y en la referencia a los incrementos salariales (art. 8.3).



Más allá de estas menciones, el RD de 2011, tras la modificación de 2022, mantiene su falta de regulación específica de los derechos colectivos en el marco de esta relación especial, la norma no contiene ningún *“tratamiento mínimo adaptativo ni de la representación unitaria, ni de la actividad sindical en la empresa, ni de los derechos de huelga, negociación colectiva y conflicto”* (Benavente, 2021). La ausencia de una regulación específica, aun hoy en día, imposibilita la superación de los obstáculos existentes como son: por el lado de la persona trabajadora, el aislamiento y la histórica falta de sindicación, teniendo en cuenta que esta característica se está superando con la emergencia de figuras asociativas y sindicatos de rama potentes y que los sindicatos más representativos están acogiendo de manera creciente la afiliación y la representación de los intereses de este colectivo; y por el lado de la persona empleadora su carácter de persona física, que chirría con las reglas vigentes relativas pensadas para organizaciones empresariales y no, evidentemente, para personas físicas titulares de un hogar familiar. Todo ello en conexión con los ya mencionados derechos a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio inherentes al lugar de la prestación. Además, es necesario remarcar que, como advierte Benavente (2021) el trabajo al servicio del hogar familiar se caracteriza por la imposibilidad de representación unitaria y por la necesidad de definir sus propios intereses en el seno del espectro sindical, lo cual dificulta la asunción acrítica de la actuación de los sindicatos más representativos en sustitución de las organizaciones de rama que no gozan de representatividad porque, directamente, no encajan en el sistema normativo vigente.

Estas condiciones, como han señalado numerosas expertas (Nieto, 2019) la realidad evidencia obstáculos para la afiliación, la constitución de los sujetos colectivos, la negociación colectiva o el ejercicio de los derechos de conflicto colectivo. En concreto, se han resaltado las dificultades fundamentales en relación con el control de la representatividad y la selección y concreción de los sujetos de la negociación (Menéndez, 2020). La doctrina también ha señalado como cuestiones a resolver la delimitación de las funciones incluidas o no en un potencial convenio, así como la necesidad de establecer un sistema de clasificación profesional y la delimitación de funciones y tablas salariales; incluso la posibilidad de acudir a las figuras de la adhesión o extensión convencional previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Más allá de los convenios cabe destacar aun cuando no cabe duda de que las personas trabajadoras del hogar tienen derecho de huelga, la propia configuración de este como un derecho de titularidad individual y de ejercicio colectivo requiere una actuación conjunta para su eficacia y reconocimiento, lo cual, ante la débil constitución actual de los sujetos colectivos de trabajadoras del hogar, es sumamente complicado e imposibilita, de facto, el disfrute efectivo de este derecho.

Por añadidura, debe tenerse en cuenta, como señala Olarte (2020) que hay lugares fundamentales que se incardinan en la negociación colectiva, como son los Planes de Igualdad, de los que están ausentes estas trabajadoras y que son fundamentales para, entre otras cuestiones, la prevención y protección de la violencia y el acoso en el trabajo.

Es evidente que la ausencia de normas colectivas y posibilidad de organización y adopción de medidas de conflicto provoca una evidente individualización sostenida de esta relación laboral y evita la mejora de los derechos laborales mínimos establecidos por la norma a través de los convenios colectivos, es incompatible con el mandato del artículo 3 del Convenio 189, más aún con las recomendaciones de la R.201, por lo que es necesaria la adopción de una serie de disposiciones para eliminar los obstáculos para la afiliación y el ejercicio de los derechos sindicales y en particular la negociación colectiva y la huelga.



En este cometido, es fundamental el compromiso de los sindicatos y de las organizaciones patronales clásicas que podrían incluir la cuestión de la promoción del ejercicio de los derechos colectivos en los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva. No en vano, el prólogo del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (adoptado en mayo de 2023) señala que todos los AENC han buscado, desde la negociación colectiva, *“la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y también enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y adaptarlos a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo, así como a abordar contenidos que contribuyan a atajar problemas estructurales como la desigualdad entre mujeres y hombres o preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras”*. Todo lo anterior encaja en las mejoras imprescindibles necesarias para la dignificación de la relación laboral especial de servicio del hogar que requiere una “adaptación” de las reglas de representatividad y negociación a sus particularidades (Menéndez, 2020).

El reconocimiento pleno de estos derechos colectivos requeriría la adopción de las siguientes medidas:

- Incluir una serie de modificaciones normativas en el RD 1620/2011 y en el Estatuto de los Trabajadores (art. 87) para adaptar la legitimidad negocial, en ambas partes de la relación, a efectos de conseguir la adopción de un convenio colectivo estatutario propio.
 - Desde el punto de vista de la representatividad sindical, podría vincularse la medición de la representatividad atendiendo al nivel de afiliación en el ámbito territorial, añadiendo una previsión específica en el art. 87.2 ET (y en su caso en el art. 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) respecto de la negociación colectiva en el marco de la relación laboral especial de servicio doméstico.
 - Desde el punto de vista de las personas empleadoras, se debería reconocer la legitimidad para negociar a las asociaciones de personas empleadoras del hogar familiar con criterios similares a los aplicados a las asociaciones de empresarios con carácter general –afiliación y volumen de trabajadores empleados por los afiliados (Olarte, 2020)
- Adopción de medidas de fomento de la creación de asociaciones de personas empleadoras, de carácter simple o integradas, afiliadas, federadas o confederadas a otras asociaciones patronales generales (Benavente, 2021).
- Adopción de medidas de fomento de la sindicación o de la constitución de sindicatos de personas trabajadoras del hogar.



SEGURIDAD SOCIAL

Más allá de las mejoras relatadas en el apartado II, aún siguen manteniéndose determinadas situaciones que pueden resultar discriminatorias. En concreto, la regulación de la integración de lagunas de cotización difiere respecto del Régimen General. La Disposición Transitoria 16 de la LGSS establece que *“4. Desde el año 2012 hasta el año 2023, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas en dicho período por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en este sistema especial solo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 197.4 y 209.1.b)”*. La fijación de la horquilla hasta el año 2023 es fruto del art. 3.3 del RDL 16/2022. Por consiguiente, hasta 2023 no se aplicarán las reglas de integración de lagunas para los períodos cotizados en el sistema especial.

Además, cabe destacar que las bonificaciones previstas en la Disposición Adicional Primera del RDL 16/2022 solo serán aplicables respecto de una única persona empleada de hogar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cada persona empleadora. Si hubiese más de una persona empleada de hogar en alta en dicho Régimen por cada persona empleadora, la bonificación será aplicable únicamente respecto de aquella que figure en alta en primer lugar. Esto ha sido criticado por la doctrina dado que son abundantes las situaciones en las que, por ausencia de otro tipo de asistencia y cuidados necesarios para personas en situación de merma de autonomía, es imprescindible la contratación de dos o más personas. En esta línea, señala Quintero (2023) que *“la alternativa sería la de promocionar/ subvencionar, a falta de alternativas residenciales u otros mecanismos asistenciales análogos, que en el hogar familiar pudieran establecerse varios turnos de personas cuidadoras empleadas del hogar dedicadas al cuidado de personas dependientes. Y eso exigiría algún tipo de sustento público”*. Añade la autora que *“se habrían de resolver las tensiones entre dos extremos (las demandas de desgravaciones fiscales sin condicionantes de rentas y la subvención de los cuidados en los casos en que las personas empleadoras tienen niveles de rentas medias o inferiores a las medias) y las zonas grises, lo que entraña resolver la confrontación entre los cuidados como lujo/necesidad”*.

Atendiendo a lo anterior, se propone la eliminación de la restricción respecto de la aplicación de las bonificaciones a una única persona empleada de hogar en los casos cuando cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente.

Además, se reiteran las recomendaciones indicadas por OXFAM en el informe de 2019

- La puesta en marcha de un sistema público de trazabilidad del pago que simplifique trámites y permita comprobar la relación laboral y, así, aflorar la economía sumergida y reducir el riesgo de fraude.
- La eliminación de las actuales bonificaciones y su sustitución por deducciones en el IRPF de las personas empleadoras, hasta un máximo determinado y ajustadas a la renta y necesidades de cuidado de los hogares.
- Dichas deducciones deben ir condicionadas a determinadas contrapartidas como permitir el acceso a la inspección del trabajo al hogar familiar o la adquisición de conocimiento en prevención de riesgos laborales.



FORMACIÓN PROFESIONAL

La Recomendación 201 de la OIT aconseja a los Miembros formular políticas y programas a fin de fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de las personas trabajadoras domésticas. El RDL 16/2022 en su Disposición Adicional 6ª compromete al Gobierno a desarrollar *“políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar, que tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo de este sector y el perfil de las personas trabajadoras empleadas en el mismo”*. Sin embargo, como de nuevo señala Quintero (2022) la norma tiene un contenido vago, ni fija plazos, ni lleva a cabo mayores concreciones sobre el tipo de formación ni la tipología de las acreditaciones (carné profesional, título habilitante...) o las competencias.

Ante la necesaria profesionalización en el empleo de este colectivo, a efectos de asegurar un desarrollo profesional de las empleadas del hogar familiar, se propone dotar de contenido al mandato de la Disposición Adicional 6, establecer un plazo urgente para su desarrollo y la participación en el mismo de las asociaciones de personas trabajadoras del hogar. Además, sería conveniente elaborar un catálogo de tareas o puestos de trabajo dentro del domicilio que identifique claramente tareas, competencias, conocimientos y habilidades.

PREVENCIÓN DE RIESGOS

Como se indicó en el punto II.3 de este informe, el Real Decreto-ley 16/2022 ha suprimido la exclusión de la norma de prevención a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar para incluir un reconocimiento expreso del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

El desarrollo reglamentario de esta previsión es urgente, en tanto en cuanto debe darse cumplimiento al art. 13 del Convenio 189 que establece que, todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y que los Estados deberán, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características especificadas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y salud en el trabajo.

Como es evidente, por las características de las personas trabajadoras del hogar, la **inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos en el trabajo es un elemento fundamental** para la consecución de la igualdad y no discriminación en este colectivo. La OIT ha señalado que, dado que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, la protección de la maternidad es un ámbito de preocupación que debería ser un aspecto clave al evaluar los riesgos. La exposición a sustancias peligrosas, la manipulación de cargas pesadas u otras tareas de este tipo pueden suponer una amenaza para la madre o el feto (OIT, 2016). Además, la doctrina ha remarcado la elevada exposición a riesgos psicosociales y la necesidad de contemplar la específica realidad de las mujeres migrantes.



En España, este objetivo se incluyó en el objetivo 5 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027). En concreto, se ha comprometido la realización de políticas públicas con los siguientes objetivos:

- Revisión del marco normativo, tanto de la LPRL como de los Reglamentos, la actualización del cuadro de enfermedades profesionales y, entre otras cuestiones, la adopción y el desarrollo de la Recomendación 206 sobre violencia y acoso en el trabajo. Todo ello tiene incidencia en el marco regulador de la RLEH.
- Diferenciación de género en los procesos de toma de datos y análisis de la información de las condiciones de trabajo y salud.
- Incorporación transversal de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos.
- Impulso de la sensibilización sobre la importancia de la integración de la perspectiva de género de forma real y eficaz.
- Actuaciones de vigilancia y control. En concreto:
 - Se integrará la perspectiva de género con carácter transversal en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de seguridad y salud.
 - Se planificarán campañas de inspección en sectores y actividades especialmente feminizadas, prestando especial atención a aquellas en las que se presentan con mayor intensidad riesgos psicosociales y riesgos musculoesqueléticos, así como exposición a reprotóxicos, cancerígenos y mutágenos.
 - Se realizarán también actuaciones de asistencia técnica, vigilancia y control, por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en sectores con reducida presencia femenina.
 - Se elaborará una instrucción de actuación para la integración de la perspectiva de género en las actividades preventivas y se promoverán actuaciones de formación y sensibilización a este respecto.
 - Se potenciarán actuaciones dirigidas a la vigilancia y control de la obligación de que todas las empresas dispongan de protocolos de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.

Atendiendo a esta serie de lineamientos y al cumplimiento de la DA 18, el Ministerio de Trabajo y Economías Social publicó el día 17 de mayo una consulta pública previa a la tramitación del Proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla la Disposición Adicional Decimoctava de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sobre la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del empleo en el hogar y para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Al mismo tiempo, constituyó una comisión para el diálogo social respecto de este desarrollo. Según las declaraciones de la Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, el control de riesgos, incluyendo específicamente los psicosociales, *“se va a llevar a cabo a través de autoevaluaciones que tendrán que los hogares que contraten los servicios”*. La inspección podrá solicitar estos documentos para controlar la situación de las personas trabajadoras, sin acceder a los domicilios a no ser que medie consentimiento del titular del hogar, para respetar la inviolabilidad de estos y el derecho a la intimidad.



La reivindicación de las asociaciones de empleadas del hogar, en concreto la expresada por la portavoz del colectivo Territorio Doméstico, se centra también en el reconocimiento de las enfermedades profesionales de las trabajadoras del hogar.

En todo caso, no pueden pasarse por alto las limitaciones que las personas empleadoras, titulares del hogar familiar, tienen para organizar sistemas efectivos de prevención, tanto por la ausencia de formación como por las dificultades económicas que entrañaría una posible obligación de acudir a un sistema de prevención profesional ajeno.

Dado que no todo el contenido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es extrapolable a esta relación laboral especial, es urgente el desarrollo reglamentario a efectos de delimitar responsabilidades y obligaciones.

LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

La OIT ha repetido (2016) que los trabajadores domésticos tienen derecho a la protección de la ley y a la aplicación del principio de libre acceso de los inspectores a los lugares de trabajo (artículo 12 del Convenio núm. 81, ampliado a los lugares de trabajo no industriales y comerciales por el Protocolo de 1995 del Convenio). Evidentemente, esto debe desarrollarse teniendo en cuenta los derechos ya mencionados de intimidad e inviolabilidad de los hogares. Como señala Olarte (2020), la inspección tiene otros medios que se pueden desarrollar respetando los derechos fundamentales señalados (como entrevistas con las trabajadoras, requerimiento de comparecencia al empleador, sensibilización a ambas partes de la relación laboral, incentivos, etc.). De hecho, en su texto *“Formalizing domestic work”* (OIT, 2016), la OIT propone tres tipos de estrategias: 1) la difusión de información y concienciación acerca de la importancia de las normas y su cumplimiento, 2) la reducción de costes (de seguridad social por ejemplo mediante bonificaciones) con el fin de fomentar la contratación formal y, 3) la simplificación de los procedimientos y disminución de burocracia.

Debe tenerse en cuenta que los medios de la Inspección son limitados. En materia de empleo en el hogar (CNAE 97 y 98), se llevaron a cabo 47.379 actuaciones, detectando 162 infracciones por un importe total de 492.558,85 euros. Puede parecer una cantidad elevada, sin embargo, de dichas actuaciones 45.019 se corresponden a las comunicaciones del Plan Integral de Actuación en el Servicio del Hogar (Inspección de trabajo, 2021).

A efectos de asegurar la actuación de la inspección, con las modulaciones necesarias justificadas por las especialidades de esta relación, se propone lo siguiente:

- **Establecer procedimientos de contacto de la Inspección con las partes de la relación laboral alternativos a las visitas al lugar de trabajo (Oxfam, 2019).**
- **Maximizar las campañas de oficio de la inspección laboral, diseñando intervenciones que permitan luchar contra la economía sumergida, mediante la personificación de la inspección en zonas donde puedan estar empleándose a trabajadoras sin contrato, algo que la inviolabilidad del domicilio no impide (Oxfam, 2019).**



- Condicionar las deducciones fiscales a participar en actividades formativas o recibir asesoramiento.
- Realizar campañas de información y concienciación acerca de la importancia de las normas y su cumplimiento.

PERSONAS EMPLEADORAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

Como último apunte cabe remarcar que es imprescindible atender a la situación de las personas empleadoras en situación de especial vulnerabilidad cuya situación se puede ver agravada con obligaciones adicionales respecto en el plano laboral como en el de seguridad social. Como señala Quintero (2022) *“la intensificación de las obligaciones de las personas empleadoras tiene sentido respecto de aquéllas para las que las necesidades de cuidado no sean esenciales o, siéndolo, tengan especiales niveles de ingreso. En esos casos, tienen encaje las modificaciones de fortalecimiento de obligaciones para maximizar derechos de las personas trabajadoras”*. Sin embargo, la evidente insuficiencia del sistema público de cuidados aboca a numerosas personas en situación de especial vulnerabilidad a contratar a través de esta relación laboral especial a personas que realizan tareas domésticas y de cuidados. El aumento de las exigencias, necesarias para la adecuada dignificación del trabajo del hogar, puede no ser soportable y provocar un empeoramiento de las condiciones de vulnerabilidad de un sector de la población respecto del cual el Estado ha de asumir la responsabilidad de cuidados mediante sistemas públicos de atención extensos y eficaces.

04

TABLA DE RESUMEN

DERECHO	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RDL 16/2022	PROPUESTAS PARA MEJORAR Y AVANZAR
1 FORMA E INFORMACIÓN SOBRE EL CONTRATO	<ul style="list-style-type: none">• Se incluye presunción del carácter indefinido de la relación laboral cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración de este.• Se elimina el requisito de que el contrato deba tener una duración de más de cuatro semanas para que el trabajador reciba la información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito.	
2 COBERTURA DEL FOGASA	Se incluye a las trabajadoras del hogar en la cobertura del Fondo, en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras	
3 ELIMINACIÓN DEL DESISTIMIENTO Y SUSTITUCIÓN POR UN DESPIDO POR CAUSAS VALORABLES OBJETIVAMENTE	<p>Se suprime la regulación específica del despido, remitiéndose a la regulación general del despido del Estatuto de los Trabajadores, "salvo en aquello que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación".</p> <p>Se incorporan nuevas causas de despido, a modo de despido objetivo específico para esta relación laboral, con una indemnización inferior a la del despido objetivo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Modificación de la cuantía de la indemnización y su sustitución por la establecida en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los trabajadores:</p> <p><i>"Indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades".</i></p>



DERECHO

GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RDL 16/2022

PROPUESTAS PARA MEJORAR Y AVANZAR

4

PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO

La regulación no aporta claridad respecto de las consecuencias del despido improcedente y nulo

A) REGULAR LAS CONSECUENCIAS DEL DESPIDO IMPROCEDENTE Y NULO

- Reforma del art. 11.1 del RD 1620/2011, en el siguiente sentido:

Eliminación de la frase “salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación” y sustitución de esta por la siguiente “salvo en lo que explícitamente se establezca como no aplicable, en base a la incompatibilidad con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”.

- Inclusión de un segundo párrafo en el artículo 11.2 del RD 1620/2011 que establezca lo siguiente:

“Cuando el despido sea declarado improcedente, las partes del contrato acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas previstas con carácter general despido improcedente en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de desacuerdo, se entenderá que se opta por el abono de las percepciones económicas”

- Inclusión de un tercer párrafo en el artículo 11.2 del RD 1620/2011 que establezca lo siguiente:

“En los casos de nulidad del despido, y salvo acuerdo expreso de readmisión de común acuerdo entre las partes, la persona empleadora abonará a la trabajadora las indemnizaciones y los salarios de tramitación. En el caso de que haya existido vulneración de derechos fundamentales se abonará además la correspondiente indemnización por daños morales y perjuicios adicionales, atendiéndose en el caso de existir discriminación por alguno de los motivos previstos en el artículo 2 de la ley 15/2022 la aplicabilidad del artículo 27 de dicha norma”.



DERECHO	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RDL 16/2022	PROPUESTAS PARA MEJORAR Y AVANZAR
<p>5 EL DERECHO A LA DIMISIÓN INDEMNIZADA DE LA EMPLEADA COMO CONSECUENCIA DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE SALUD Y SEGURIDAD POR PARTE DEL EMPLEADOR</p>	<p>El RDL 1620/2011 todavía establece que el incumplimiento grave de las condiciones de seguridad y salud laboral se reconoce como causa legítima de dimisión.</p>	<p>Modificación de la última frase del artículo 7.2 del RD 1620/2011 que quedaría como sigue:</p> <p><i>“El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión de la persona trabajadora que tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente”.</i></p>
<p>6 DERECHO A UNA REGULACIÓN GARANTISTA DEL TIEMPO DE TRABAJO</p>	<p>Aun con los límites del artículo 9 del RDL 1620/2011, la suma de la jornada ordinaria, del tiempo de presencia (20 horas semanales en promedio mensual) y la posibilidad de horas extraordinarias sitúan a este colectivo ante la perspectiva de jornadas larguísimas, solo limitadas por las 12 horas obligatorias de descanso entre jornada y jornada que pueden reducirse a 10 en el caso de las personas que tienen carácter de “internas”</p>	<ul style="list-style-type: none">• Eliminar los tiempos de presencia. En el caso de necesitar un mayor número de horas de trabajo debe acudir a las horas extraordinarias.• Eliminar del régimen de “internas”.



DERECHO	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RDL 16/2022	PROPUESTAS PARA MEJORAR Y AVANZAR
<p>7 CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y PLATAFORMAS PARA EL SERVICIO DEL HOGAR</p>	<p>La normativa vigente afirma que las agencias de colocación, debidamente autorizadas, pueden actuar como intermediarios para la contratación de las personas trabajadoras del hogar (art. 4.1 del RD 1620/2011).</p> <p>El art. 2 del RD 1620/2011 excluye de su ámbito de aplicación a las personas contratadas a través de personas jurídicas o ETT.</p> <p>No existe una previsión específica respecto de la intervención de plataformas digitales en la contratación.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Reforzar la inspección para asegurar que en todos los casos de actuación de empresas como intermediarias en los que se evidencia que existen indicios de dependencia y ajenidad entre las empresas y las personas trabajadoras se planteen relaciones laborales ordinarias y no especiales.• Establecer sanciones a estas empresas por un uso fraudulento de las modalidades de contratación.• Incluir en el ordenamiento jurídico interno las medidas que indica el artículo 15 del Convenio 189, modificando la regulación de las agencias de colocación en la ley de empleo (Ley 3/2023) y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.• Incluir un segundo párrafo en la disposición adicional vigesimotercera del ET que quedaría como sigue: Se considerarán igualmente incluidas en el ámbito de esta ley las personas que presten servicios retribuidos consistentes en la limpieza de domicilios particulares, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.



DERECHO	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RDL 16/2022	PROPUESTAS PARA MEJORAR Y AVANZAR
<p>8 DERECHOS COLECTIVOS</p>	<p>No existe ninguna regulación específica respecto de los derechos colectivos de las empleadas del hogar.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Incluir una serie de modificaciones normativas en el RD 1620/2011 y en el Estatuto de los Trabajadores (art. 87) para adaptar la legitimidad negociadora, en ambas partes de la relación, a efectos de conseguir la adopción de un convenio colectivo estatutario propio.• Desde el punto de vista de la representatividad sindical, podría vincularse la medición de la representatividad atendiendo al nivel de afiliación en el ámbito territorial, añadiendo una previsión específica en el art. 87.2 ET (y en su caso en el art. 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) respecto de la negociación colectiva en el marco de la relación laboral especial de servicio doméstico.• Desde el punto de vista de las personas empleadoras, se debería reconocer la legitimidad para negociar a las asociaciones de personas empleadoras del hogar familiar con criterios similares a los aplicados a las asociaciones de empresarios con carácter general –afiliación y volumen de trabajadores empleados por los afiliados.• Adoptar medidas de fomento de la creación de asociaciones de personas empleadoras, de carácter simple o integradas, afiliadas, federadas o confederadas a otras asociaciones patronales generales (Benavente, 2021).• Adoptar medidas de fomento de la sindicación o de la constitución de sindicatos de personas trabajadoras del hogar.



DERECHO	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RDL 16/2022	PROPUESTAS PARA MEJORAR Y AVANZAR
<p>9 SEGURIDAD SOCIAL</p>	<p>A pesar de la integración en el régimen general y del reconocimiento de la prestación por desempleo siguen existiendo algunas vías para la mejora.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Eliminar la restricción respecto de la aplicación de las bonificaciones a una única persona empleada de hogar en los casos en los que la persona empleadora cumpla los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente.• Se reiteran las recomendaciones indicadas por OXFAM en el informe de 2019<ul style="list-style-type: none">• La puesta en marcha de un sistema público de trazabilidad del pago que simplifique trámites y permita comprobar la relación laboral y, así, aflorar la economía sumergida y reducir el riesgo de fraude.• La eliminación de las actuales bonificaciones y su sustitución por deducciones en el IRPF de las personas empleadoras, hasta un máximo determinado y ajustadas a la renta y necesidades de cuidado de los hogares.• Dichas deducciones deben ir condicionadas a determinadas contrapartidas como permitir el acceso a la inspección del trabajo al hogar familiar o la adquisición de conocimiento en prevención de riesgos laborales.
<p>10 FORMACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>La profesionalización de las tareas del hogar y los cuidados es una larga cuestión pendiente.</p> <p>El RDL 16/2022 en su Disposición Adicional 6ª compromete al Gobierno a desarrollar “políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar, que tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo de este sector y el perfil de las personas trabajadoras empleadas en el mismo.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Dotar de contenido al mandato de la Disposición Adicional 6, establecer un plazo urgente para su desarrollo y la participación en el mismo de las asociaciones de personas trabajadoras del hogar.• Elaborar un catálogo de tareas o puestos de trabajo dentro del domicilio que identifique claramente tareas, competencias, conocimientos y habilidades.



DERECHO	GRADO DE CUMPLIMIENTO TRAS LA REFORMA DEL RDL 16/2022	PROPUESTAS PARA MEJORAR Y AVANZAR
11 PREVENCIÓN DE RIESGOS	<p>El Real Decreto-ley 16/2022 ha suprimido el apartado 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que excluía la aplicación de la norma de prevención a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.</p> <p>El Real Decreto-Ley ha añadido una importante disposición adicional decimoctava que establece: "En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Reconocer las enfermedades profesionales específicas de las trabajadoras del hogar.• Reconocer las limitaciones que las personas empleadoras, titulares del hogar familiar, tienen para organizar sistemas efectivos de prevención, tanto por la ausencia de formación como por las dificultades económicas que entrañaría una posible obligación de acudir a un sistema de prevención profesional ajeno.• Acelerar el desarrollo reglamentario a efectos de delimitar responsabilidades y obligaciones de las personas empleadoras.
12 LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	<p>La legislación sobre inspección en hogares familiares no se ha visto modificada tras la ratificación del Convenio 189 OIT de trabajadoras domésticas.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Establecer procedimientos de contacto con las partes de la relación laboral alternativos a las visitas al lugar de trabajo.• Maximizar las campañas de oficio de la inspección laboral, diseñando intervenciones que permitan luchar contra la economía sumergida, mediante la personificación de la inspección en zonas donde puedan estar empleándose a trabajadoras sin contrato, algo que la inviolabilidad del domicilio no impide (Oxfam, 2019).• Condicionar las deducciones fiscales a participar en actividades formativas o recibir asesoramiento.• Realizar campañas de información y concienciación acerca de la importancia de las normas y su cumplimiento.
13 PERSONAS EMPLEADORAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD	<p>No existe ninguna previsión específica, más allá de las bonificaciones, para las personas empleadoras en situación de especial vulnerabilidad, que pueden no tener capacidad para soportar las nuevas obligaciones establecidas por la regulación actual, tanto en el plano laboral como en el de seguridad social y mucho menos unas posibles medidas de prevención de riesgos.</p>	<p>El Estado ha de asumir la responsabilidad de cuidados mediante sistemas públicos de atención extensos y eficaces.</p>

ANEXO BIBLIOGRÁFICO

- Aparicio Ruiz, M. G. (2012). Un paso más hacia la conciliación familiar en la nueva regulación laboral del personal al servicio del hogar. *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, 30, 34-47
- Ayala Del Pino, Cristina (2022). La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales* 12 (2), 1–33. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7364>
- Ayala del Pino, Cristina (2023) La conciliación de la empleada del hogar: inexistente e invisible. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LVI (2023) 73-94 / ISSN: 1133-3677*
- Barrère Unzueta, Maggy. (2018). Filosofías del Derecho antidiscriminatorio ¿Qué Derecho y qué discriminación? Una visión contra-hegemónica del Derecho antidiscriminatorio, *AFD, XXXIV*
- Benavente Torres, M. I. (2019). La extinción de la relación laboral especial del trabajo del hogar familiar. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº 51.
- Benavente Torres, M. I. (2019). Un aspecto jurídico especialmente problemático: la extinción de la relación laboral. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 9(2), 250–274. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4215>
- Benavente Torres, M.I. (2021). Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1).
- Benito Benítez, M. A. (2019). Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género. *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, 9(2), 441-481. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4223>
- Benlloch Sanz, Pablo (2022). La regulación del tiempo de trabajo en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. En Maldonado Montolla, Juan Pablo. *La reordenación del tiempo de trabajo*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. Madrid.
- Cabeza Pereiro, Jaime, “El trabajo doméstico en la normativa de la OIT”, *Trabajo y Derecho, Monográfico*, nº 9, 2019, pp. 1-30.



- Díaz Gorfinkiel, M. y Fernández López, C.: "Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España", Organización Internacional del Trabajo, Serie condiciones de trabajo y empleo, Ginebra, 2016, núm. 2º.
- Fernández Artiach, P. y García Testal, E. (2021). La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT. Lex Social. Revista de Derechos Sociales, 11(2), 628-661. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5964>
- García González, Guillermo "Derechos sociales y empleados del hogar: reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España", Revista de Derecho Social, nº 77, 2017, pp. 83-104.
- García Testal, E. (2017). La necesidad de una protección por desempleo para los trabajadores domésticos en España. Revista de Derecho Social, 79, 93-112.
- García Testal, E. (2019). La extinción del contrato de trabajo de los trabajadores domésticos en España: un régimen jurídico injustificada-mente diferenciado. Lex Social. Revista de Derechos Sociales, 9(2), 275-298. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4216>
- Grau Pineda, C. (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, 116, 57-70. <http://hdl.handle.net/10553/60126>
- Grau Pineda, C. (2020). La formación profesional en el empleo doméstico. Análisis del estado de la cuestión. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 44, 358-378. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22195>
- Grau Pineda, Carmen, "De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos", Lex Social, Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Vol. 9, nº 2, 2019, pp. 47-90.
- Menéndez Calvo, Remedios (2020). Regulación convencional del servicio doméstico, imprescindible para conocer sus derechos.
- Miñarro Yanini, M. (2017). Aplicación de la «nulidad objetiva» al desistimiento del contrato de empleada del hogar embarazada: un rayo de luz entre las sombras (Comentario a la STSJ de Madrid de 26 de septiembre de 2016, rec. núm. 352/2016). Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 410, 132-137. <https://goo.gl/DREo3J>
- Miñarro Yanini, M. (4 de marzo de 2022). Lucha por el derecho y prestación por desempleo de las empleadas de hogar: ¿fin de trayecto? A propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea 24 de febrero de 2022. CEF.- Laboral Social. <https://www.laboral-social.com/prestacion-desempleo-empleadas-hogar-miradas-juridico-laborales-cef-udima-dia-internacional-mujer-2022.html>



- Miñarro Yanini, Margarita, El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación. Editorial Reus, Madrid, 2013
- Morales Ortega, J. M. (2021). Quiebras y ausencias en la protección social de las trabajadoras domésticas: la urgente y necesaria intervención legislativa. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 9(5), 189-227. https://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/1061/1284
- Nieto Rojas, P. (2019). Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT. Lex Social. Revista de Derechos Sociales, 9(2), 397-410. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5586>
- OIT: La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria, OIT, 2016.
- Oxfam Intermón: Esenciales y sin derechos, o cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar. Informe, 2019. <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/esenciales-sin-derechos-informe-completo.pdf>
- Olarte Encabo, Sofía (2021). Los principios fundamentales del Convenio 190 OIT: un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico. En Correa Carrasco, Manuel. y Quintero Lima, María Gema. (Dir.) Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del convenio nº 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS, 3,5,8 de la Agenda 2030). Editorial Dykinson: Madrid
- Quintero Lima, MªGema (2017). Salud laboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia. En Blázquez Agudo, Eva María. Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género. Instituto Estudios de Género Universidad Carlos III de Madrid
- Rodríguez Copé, M. L. (2019). Limitaciones del derecho al desistimiento en la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar. Cuantía indemnizatoria y reparación por daños morales de la trabajadora embarazada. Comentario a la STSJ de Asturias de 27 de septiembre de 2018. Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, 146, 211-222
- Romeral Hernández, J. (2020). Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias del trabajo. E-Revista Internacional De La Protección Social, 5(2), 115-145. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2020.i02.07>
- SALCEDO BELTRÁN, Mª Carmen, (2020) "El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la "esclavitud moderna"", Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 55, 2020
- Sanz Sáez, C. (2018b). La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples. Revista de Derecho Social, 83, 89-108.
- Sanz Sáez, Concepción. (2020). «La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones»; Lan Harremanak, 44, 79-102. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22126>).



- Sanz Sáez, Concepción. (2021). "Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España", AAVV. Congreso Interuniversitario OIT sobre el futuro del trabajo. Vol. 1.
- Villalba Sánchez, A. (2022). La discriminación por razón de sexo padecida por las empleadas del hogar familiar en la extinción de su contrato. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 470, 47-76.

© Oxfam Intermón, febrero de 2024

Este documento ha sido escrito por Adoración Guamán Hernández, Catedrática de derecho del trabajo y de la seguridad social de la Universitat de València, para Oxfam Intermón con la colaboración de Ximena Medina Mejía del Programa Desigualdad Cero de Oxfam Intermón.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor, póngase en contacto con msambade@oxfamintermon.org

Esta publicación está sujeta a copyright, pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con msambade@oxfamintermon.org

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional compuesta por 21 afiliadas que trabajan con organizaciones socias y aliadas para apoyar a millones de personas en todo el mundo. Juntas, abordamos las desigualdades para poner fin a la pobreza y las injusticias, en el presente y a largo plazo, con el objetivo de construir un futuro basado en la igualdad. Para más información, póngase en contacto con cualquiera de las organizaciones o visite la página www.oxfam.org

Oxfam Alemania (www.oxfam.de)
Oxfam Aotearoa (www.oxfam.org.nz)
Oxfam América (www.oxfamamerica.org)
Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)
Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)
Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)
Oxfam Colombia (lac.oxfam.org/countries/colombia)
Oxfam en Bélgica (www.oxfamsol.be)
Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)
Oxfam IBIS (Dinamarca) (<https://oxfamibis.dk/>)
Oxfam India (www.oxfamindia.org)
Oxfam Intermón (www.oxfamintermon.org)
Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)
Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam México (www.oxfammexico.org)
Oxfam Novib (Países Bajos) (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)
Oxfam Sudáfrica (www.oxfam.org.za)
KEDV (www.kedv.org.tr)



OXFAM
Intermón



OXFAM
Intermón