



Visible pero invisibilizada

La mujer migrante
trabajadora en el
servicio doméstico y
su protección jurídica
internacional en
España.



Agradecimientos

A todas las mujeres que han respondido al cuestionario del estudio de campo, por su tiempo e interés en participar en este proyecto.

A la Sociedad Cooperativa Madrileña La Comala, a la Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y de los Cuidados, y a la Asociación de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Sevilla, por su paciencia, su apoyo, y su labor en este informe a pesar de su elevada carga laboral.

Begoña Gallardo García, Teresa Sanz Barriga, Susana Enjolras Aguado, Bakea Alonso Fernández de Avilés, y Laura Schettino, por su colaboración en la elaboración del cuestionario y su constante apoyo.

A Diego López Carmona, por el diseño de la metodología del estudio de campo.

Al personal técnico de Fundación Cepaim, por dedicar parte de su preciado tiempo a este informe.

A la Clínica Jurídica de Extranjería e Internacional de la Universidad de Alicante y, en especial, a las alumnas Laura Martínez García y Camille Fonkoua, por su ayuda en la recopilación de normativa de derecho internacional.

*Autor: Nacho Hernández Moreno.
Coordinador del Departamento Internacional y Asuntos Europeos
de Fundación Cepaim*

Edita: Fundación Cepaim

www.cepaim.org

Financiadores:

Secretaría Subdirección General del Tercer Sector y Voluntariado

Dirección General de Diversidad Familiar y Asuntos Sociales

Secretaría de Estado de Derechos Sociales

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030

Vía aportaciones del IRPF

Diseño y Maquetación: Tete López

Estudio Gráfico Tete López

Imágenes: Bigstock©

Impresión: Nextcolor SL

Depósito Legal: MU-1024-2020

*Se permite la reproducción, distribución y la comunicación pública, siempre
que se cite el título, la autoría y editorial y que no se haga con fines lucrativos*

Visible pero invisible

La mujer migrante
trabajadora en el
servicio doméstico y
su protección jurídica
internacional en
España.





Índice

1. Presentación

2. Cuestiones preliminares

2.1. Definiciones

2.2. Del trabajo doméstico a las empleadas del hogar: derecho internacional y estatal

2.3. Terminología empleada en este informe

3. Contextualización del trabajo doméstico

3.1. Evolución histórica

3.2. Estadísticas

3.2.1. La mujer en el empleo formal

3.2.2. La mujer migrante trabajadora en el mundo

3.2.3. La mujer migrante trabajadora en España: el caso de las empleadas del hogar

3.3. Características del trabajo doméstico en España

3.3.1. Feminización

3.3.2. Migrantes

3.3.3. Precariedad

3.4. La importancia del trabajo doméstico

4. Protección jurídica de la mujer migrante trabajadora doméstica

4.1. Derecho internacional

4.1.1. Naciones Unidas: principales instrumentos internacionales de derechos humanos

A. Declaración Universal de los Derechos Humanos

B. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

C. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

D. Igualdad y no discriminación

i. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

ii. Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial

E. Convención internacional para la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

i. Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares (en adelante, "CMW", por sus siglas en inglés)

F. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

4.1.2. Naciones Unidas: la Organización Internacional del Trabajo

A. Convenio nº. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

i. Definición

ii. Contenido de la protección

B. Otros instrumentos

i. Convenio nº. 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado) y Convenio nº. 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)

ii. Convenio nº. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

iii. Protocolo nº. 81 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo

iv. Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos

4.1.3. Europa

A. Sistema de la Unión Europea

B. Sistema del Consejo de Europa

i. Convenio Europeo de Derechos Humanos y Carta Social Europea (revisada)

ii. Convenio de Estambul

4.1.4. Instrumentos internacionales ratificados por España

A. Instrumentos de Naciones Unidas

B. Instrumentos de la OIT

C. Derecho de la Unión Europea e instrumentos del Consejo de Europa

D. Ejecutabilidad de los dictámenes de los comités de los tratados internacionales

4.2. Legislación española reguladora del empleo del hogar

4.2.1. Normativa reguladora de la relación laboral

A. Real Decreto 1620/2011

4.2.2. Normativa reguladora de la protección de la Seguridad Social

A. Ley 27/2011

B. Real Decreto-ley 29/2012

5. Análisis del ajuste de la normativa española con respecto al derecho internacional

5.1. Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

5.1.1. La libertad de asociación, libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva

5.1.2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

5.1.3. Abolición efectiva del trabajo infantil

5.1.4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

5.2. Otros derechos

5.2.1. Condiciones laborales

5.2.2. Seguridad Social

5.2.3. Seguridad e higiene

5.3. ¿Qué aportaría la ratificación de España de otros instrumentos internacionales pertinentes?

5.3.1. Condiciones laborales

5.3.2. Prestación por desempleo

5.3.3. Riesgos laborales

5.3.4. Acoso y violencia

6. Estudio de campo

6.1. Metodología

6.1.1. Elaboración del cuestionario

6.1.2. Delimitación del universo de análisis

6.1.3. Distribución y recogida de las encuestas

6.2. Datos de la muestra

6.3 Resultados

6.3.1. Condiciones laborales

6.3.2. Seguridad e higiene

6.3.4. Seguridad Social

6.4. Cuestionario: listado de preguntas

7. Conclusiones

8. Bibliografía



1. Presentación

Visible pero invisibilizada: La mujer migrante trabajadora en el servicio doméstico y su protección jurídica internacional en España.

Las mujeres migrantes trabajadoras en el servicio doméstico en el Estado español son invisibilizadas, y así se ha querido reflejar en el título de este proyecto de investigación. Son personas que se encuentran en un espacio privado, cerrado, y dominado por la persona o familia empleadora, cuya privacidad se superpone a la seguridad de quien percibe un salario por trabajar en su hogar. No obstante, no se ha optado por describir a este colectivo como un grupo homogéneo de personas invisibles, sino como personas invisibilizadas por una noción sociológica anquilosada en concepciones anacrónicas y patriarcales que asocia las tareas del hogar a la mujer, pero que, a su vez, las disocia del término trabajo, y porque la legislación laboral las relega a un segundo plano, las margina a una esfera de desprotección jurídica.

El aspecto sociológico y el jurídico se retroalimentan. En España, las empleadas del hogar carecen de reconocimiento social y tienen un régimen especial enmarcado en la normativa laboral que las distingue claramente del régimen general de personas trabajadoras. Son *especiales*, pero en un sentido peyorativo, y derivado de las nociones antes referidas. Este contexto sociológico pervive y se refuerza con una desprotección jurídica que recuerda el escaso valor que otorga el legislador al trabajo remunerado en el hogar.

La situación de las trabajadoras en el servicio doméstico ha mejorado en España en comparación con décadas anteriores, pero ello no es óbice para exigir la plena igualdad y protección jurídica de todas ellas, en conformidad con los estándares internacionales pertinentes. De hecho, la disparidad existente entre la normativa estatal

y el derecho internacional motiva la elaboración de este proyecto, que nace de la necesidad de conocer la protección jurídica de las mujeres migrantes que trabajan en el servicio doméstico en España, y de evaluar la implementación del Estado español de los tratados internacionales más relevantes en esta materia. Estos buscan equilibrar la brecha laboral y salarial, y contribuir a la salud personal y laboral de la mujer; tienen como fin la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Y varios de ellos se centran en la mujer migrante trabajadora que, como mujer y como migrante, sufre una doble discriminación que le enfrenta a distintas situaciones de vulnerabilidad.

Los principales objetivos de este trabajo son conocer el ajuste de la legislación laboral en España a la normativa internacional ratificada por el Estado español, pero también con respecto a otros tratados a los que este no se haya adherido, para conocer si se requieren reformas en el caso en que algún día lo haga, así como conocer, en la práctica, a través de entrevistas con mujeres migrantes trabajadoras en el servicio doméstico, cómo afecta un posible desequilibrio en la protección y cobertura del ejercicio pleno de los derechos contemplados en la normativa laboral específica para las personas trabajadoras en el servicio doméstico.

La metodología principal de este trabajo es cualitativa, ya que se trata de un estudio y comparativa de la normativa internacional y la legislación laboral en el Estado español para conocer su ajuste, y el reflejo que ello tiene en la vida de las mujeres migrantes trabajadoras en el servicio doméstico en España. Sin embargo, también se utiliza una metodología cuantitativa, puesto que también tiene como objetivo ofrecer información cuantitativa para contextualizar el ámbito de estudio. Así, se recogen estadísticas descriptivas del empleo en el ámbito internacional, y del contexto específico del mercado laboral en España, especialmente dentro del sector del trabajo doméstico remunerado, con el fin de mostrar las principales características de este tipo de empleo, y de las tendencias existentes hoy en esta rama de actividad laboral.

La tarea principal de este trabajo, sin embargo, tal y como se ha reflejado en los objetivos antes mencionados, tiene que ver con la comparación entre la normativa internacional y la legislación laboral en España. Se requiere un estudio analítico para llevar a cabo un examen que muestre el ajuste o desequilibrio entre una y otra, lo cual servirá posteriormente para elaborar parte de las conclusiones finales.

Estas conclusiones se complementarán con los resultados de un cuestionario anónimo respondido por mujeres migrantes trabajadoras del hogar en España. Las preguntas van enfocadas a conocer los efectos que tiene un posible desajuste, y algunos elementos del régimen especial enmarcado en la normativa laboral, en el disfrute del conjunto de derechos y de la protección efectiva de las mujeres migrantes que se encuentran trabajando en el servicio doméstico familiar establecida en dicho estatuto, y garantizada por los estándares internacionales.



2. Cuestiones preliminares

2.1. Definiciones

Los términos *trabajo* y *empleo* no son sinónimos, y esta apreciación es importante porque el estatuto de la persona trabajadora amparado por el [Estatuto de los Trabajadores] *“solo se aplica a una pequeña parte de lo que puede considerarse trabajo; quedan así excluidas de dicho estatuto, por ejemplo, las personas que desarrollan otros tipos de trabajo como el no retribuido”*.¹

La consideración social del trabajo está íntimamente ligada al concepto de empleo. Según la Real Academia Española, *trabajo* puede ser tanto la *“cosa que es resultado de la actividad humana”* como una *“ocupación retribuida”*. Por su parte, *empleo* es definido como *“ocupación, oficio”*. Se aprecia que el término *trabajo* es más amplio que el de *empleo*, ya que aquel puede entenderse como el producto de actividades no necesariamente retribuidas, de forma que todo *empleo* es *trabajo*, pero no todo *trabajo* es *empleo*, y eso tiene consecuencias sociales y jurídicas importantes.

Sin embargo, a pesar de sus diferencias, domina la concepción de *trabajo* que considera a este término un *empleo*; es decir, una *“ocupación retribuida”*. Esta connotación dominante excluye, por lo tanto, otras actividades o formas de *trabajo*, como pueden ser el trabajo artístico, el estudio o el cuidado. Este, por ejemplo, puede realizarse como *empleo* o al margen de este, pero solo en el primer caso será considerado un *trabajo*. Lo mismo sucede con el trabajo doméstico en general. Solo será reconocido como *trabajo* cuando se trate de un *empleo*; es decir, como actividad laboral remunerada. Nos encontramos así con un tipo de *trabajo* reconocido frente a otro tipo de *trabajo* o *no trabajo* *“cuya identificación procede de quién lo hace -una mujer- y en qué marco -el familiar”*, de forma que *“las amas de casa, así, resulta que no trabajan o lo hacen en ciertas actividades, ‘sus labores’, que no son propiamente trabajo, trabajo-trabajo, trabajo de verdad”*.² Los roles y estereotipos tradicionales de género que siguen hoy presentes en la sociedad tienen una importante influencia en esta devaluación del trabajo doméstico como un *no trabajo* cuando no es remunerado, pero también cuando lo es. Ello implica que las mujeres hoy *trabajan*, en el sentido de que se tienen un *empleo* y reciben remuneración por su actividad fuera de sus hogares, pero siguen haciendo el otro trabajo, el *no trabajo*, no remunerado, no reconocido socialmente, pero, sin embargo, de una importancia fundamental para el bienestar y desarrollo económico, como se analizará más adelante.

¹ DURÁN HERAS, M. Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA, pp. 21-2

² TOBÍO SOLER, C. (2012). Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*, 70(2), (399-422) p. 400.

2.2. Del trabajo doméstico a las empleadas del hogar: derecho internacional y estatal.

En el ámbito del derecho internacional, solo existe un único instrumento dedicado específicamente a la protección jurídica de las personas empleadas del hogar. Se trata del Convenio n.º. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado en 2011 por la Organización Internacional del Trabajo.

Este utiliza el término *trabajo doméstico* en su artículo 1 para referirse al empleo o trabajo remunerado en el hogar: *“el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”*. No menciona la remuneración, pero la definición de *trabajador doméstico* solventa dicha laguna: *“toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”*. Se hace alusión a una relación laboral y, por lo tanto, a un empleo u ocupación. Esta idea la refuerza ese mismo artículo cuando establece que *“una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico”*. Se excluye de su ámbito el trabajo doméstico no remunerado por no tratarse de una relación laboral, y realizado por las propias personas titulares del hogar en el que se realiza dicha actividad. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, “OIT”) incluye, sin ánimo de exhaustividad, las siguientes actividades, dentro del ámbito del trabajo doméstico: cocina, limpieza, cuidado de menores, de personas de edad avanzada o de personas discapacitadas, jardinería, cuidado de mascotas, o conducción de vehículos.³

En España, se usa el término *relación laboral* para referirse a un trabajo que se encuentra dentro del ámbito laboral; es decir, se está haciendo alusión a una ocupación o empleo. Se trata del trabajo doméstico remunerado por el que se prestan servicios o actividades en el hogar familiar y que puede *“revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar; y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”*.⁴

La normativa española tiende a utilizar el término empleado o empleada del hogar en lugar de trabajador o trabajadora del hogar o doméstica, enfatizando así la diferencia existente entre el *trabajo-empleo* (servicio doméstico o trabajo en el hogar como ocupación y, por lo tanto, remunerado) y el *no trabajo* (servicio doméstico como tarea femenina no remunerada de la mujer en su propio hogar). Esto es aún más evidente con el Real Decreto 1620/2011, la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que con el Real Decreto 1424/1985,⁵ la anterior norma, en el que *trabajador* y *empleado* se usaban con casi la misma frecuencia.

3. Contextualización del trabajo doméstico

3.1. Evolución histórica

En este apartado se pretende abordar brevemente la evolución histórica del servicio doméstico en España, con el fin de contextualizar la situación jurídica actual de las mujeres migrantes empleadas del hogar. Se trata de una historia de exclusión, de marginación, de desprotección, de desigualdad, de falta de reconocimiento social, de sumisión, de sometimiento, y de negación de toda forma de empoderamiento; una historia que tiene todavía su reflejo en la legislación laboral y en el contexto sociológico de principios del siglo XXI.

³ OIT. Domestic Workers [web]. Disponible en: <https://bit.ly/335ZSar>

⁴ Artículo 1.4 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. «BOE» núm. 277, de 17 de noviembre de 2011, páginas 119046 a 119057 (12 págs.).

⁵ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. «BOE» núm. 193, de 13 de agosto de 1985, páginas 25617 a 25618 (2 págs.).

El servicio doméstico ha existido desde tiempos remotos, y ha estado directamente relacionado con la esclavitud desde sus inicios hasta épocas recientes. Esta última operó como trasfondo a la aparición de democracia, progreso y civilización en la Antigua Grecia, cuya estructura política dependió de la mano de obra esclava de una gran parte de su población; fue la esclavitud la que permitió a los ciudadanos evitar los trabajos manuales y dedicarse a la política.⁶ También la mujer cumplía un papel fundamental para garantizar la vida y la estabilidad de las ciudades: la maternidad legítima, unida al cuidado de los hijos e hijas de su marido, la administración de la casa y del personal del servicio doméstico. Su vida se desarrollaba en la esfera privada, en el seno del *oikos*, la casa griega,⁷ por contraposición al mundo exterior de la *polis*, ámbito exclusivo del hombre.⁸ En Roma, el trabajo doméstico se realizaba mayoritariamente por personas esclavas o exesclavas (*libertos*).⁹ Ya desde un principio se aprecia la relación entre servicio doméstico, esclavitud y la mujer, todos ellos como pilares críticos para el sostenimiento de las comunidades políticas del momento.

En España la esclavitud también estuvo presente y, de hecho, no fue abolida en el territorio peninsular ni en las Islas Canarias ni las Islas Baleares hasta 1837, mientras que su supresión definitiva no llegaría hasta 1880.¹⁰ Durante la Edad Media, el servicio doméstico fue abordado por el derecho foral en diversos textos y en algunos casos se diferenciaba entre personas sirvientes esclavas de quienes no lo eran. Se reconoce en dichos cuerpos legales la existencia de personas empleadas en el hogar conocidas como asoldadas, en contraposición a las esclavas.¹¹ La relación entre el servicio doméstico y la mujer es también evidente en este contexto, ya que se conoce que, al menos desde la segunda mitad del siglo XVIII, la gran mayoría de personas en este ámbito eran mujeres.¹²

En el contexto europeo, ya había mujeres migrantes empleadas del hogar desde el siglo XV, aunque los lugares de origen de aquellas y el lugar de destino poco tienen que ver con las tendencias actuales. Así, era habitual que la mujer migrara de un país rico a un país pobre a unirse al servicio doméstico de personas afluentes en territorios colonizados, como consecuencia de políticas imperialistas. Ya en el siglo XIX comienzan a verse las actuales tendencias que llevan a mujeres a desplazarse desde países menos desarrollados económicamente. España también se dio una transformación de un país exportador de personas trabajadoras en el servicio doméstico a un país importador durante el siglo XX.¹³

Este proceso fue posible debido a cambios estructurales en el Estado español que han propiciado una mayor demanda de personal en esta rama de actividad, como son la expansión de la clase media, y al hecho de que la mujer se haya ido incorporando gradualmente al mercado de trabajo; esto último, debido a la feminización histórica de los cuidados y del trabajo doméstico, ha dejado un hueco sin cubrir en ambas materias.¹⁴ Hasta la década de 1980, el servicio doméstico era llevado a cabo principalmente por mujeres nativas que habían migrado a la ciudad,¹⁵ pero a finales del siglo se evidenció la falta de mano de obra nativa suficiente para cubrir una demanda sin precedentes.

⁶ HEATER, D. (2004). *A Brief History of Citizenship*. Nueva York: New York University Press, p. 14.

⁷ FERNÁNDEZ GARCÍA, V. (2009). Los trabajos femeninos en el *oikos* de la Grecia Clásica: la madre, la cuidadora, la administradora. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 4 (págs. 15-50), pp. 15 y 22.

⁸ MIRÓN PÉREZ, M. D. (2007). Los trabajos de las mujeres y la economía de las unidades domésticas en la Grecia Clásica. *Complutum*, 18 (págs. 271-280), p. 272.

⁹ BRADLEY, K. (1994). *Slavery and Society at Rome*. Cambridge: Cambridge University Press, p. 65.

¹⁰ Proyecto de ley para la abolición de la esclavitud, presentado por la comisión de Legislación. Legislatura 1836-1837. Apéndice cuarto al nº. 133, págs. 1945-1946. Ley de 13 de febrero de 1880 por la que se abolió definitivamente la esclavitud en los territorios de dominio español. Gaceta de Madrid núm. 49, de 18 de febrero de 1880 (pág. 435).

¹¹ SANZ SÁEZ, C. (2015). Régimen prestacional de las empleadas de hogar: análisis crítico y perspectivas de cambio. Ciudad Real: Universidad de Castilla-La Mancha, p. 9.

¹² GRACIA CÁRCAMO, J. (1995). Criados contra amos: la condición social de los sirvientes y los conflictos económicos con sus patronos en Vizcaya (siglos XVIII y XIX). *Cuadernos de Sección Historia-Geografía*, 23 (págs. 105-135), p. 109.

¹³ SARTI, R. (2008). A Globalisation of Domestic Service - An Historical Perspective. En LUTZ, H. (ed.), *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme* (págs. 77-97). Hampshire: Ashgate, pp. 77-78 y 87.

¹⁴ ESCRIVÁ, Á. & SKINNER, E. (2008). Domestic Work and Transnational Care Chains in Spain. En LUTZ, H. (ed.), *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme* (págs. 113-126). Hampshire: Ashgate, pp. 115-116.

¹⁵ GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, E. (2010). *Migration, Domestic Work and Affect. A Decolonial Approach on Value and the Feminization of Labor*. Nueva York: Routledge, p. 79.

Se comenzó a emplear a mujeres migrantes extranjeras y el propio Estado español estableció un sistema de cuotas que, junto con varias regularizaciones, abordaron la problemática de mujeres que se encontraban en situación administrativa irregular en el territorio.¹⁶

Se están utilizando los términos *empleo* y *trabajo* en este breve análisis de contextualización histórica para referirse a las labores y tareas domésticas asignadas al servicio doméstico. Sin embargo, esta figura no ha sido considerada una relación laboral hasta finales del siglo pasado. Así, el Código Civil, cuya redacción originaria data de 1889, incluyó al *criado doméstico* en su artículo 1584 dentro de la regulación del arrendamiento de servicios, hoy derogado tácitamente por las normas laborales vigentes.¹⁷ Precisamente fue el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, el primer texto normativo español que estableció la existencia de una relación laboral y no una mera prestación de servicios privada, en desarrollo de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por su reforma a través de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, ya en aquel Real Decreto, por extensión del Estatuto de los Trabajadores de 1980, consideraba la relación como especial, debido al hecho de que el trabajo se desarrolla en el seno del hogar familiar, cuyo titular es una persona física, quien además es la encargada de remunerar el trabajo contratado. En este ámbito, existen derechos en conflicto, como son el de la intimidad personal y familiar, y el derecho a la seguridad y salud laboral de la persona empleada. Este instrumento, que puede considerarse un verdadero avance en la protección y consideración jurídica del servicio doméstico. Sin embargo, legaliza una situación laboral desequilibrada que otorga una posición privilegiada a la figura de la persona empleadora frente a los derechos de la trabajadora, conservando buena parte de las características del arrendamiento de servicios. Como consecuencia de ello, se creó una relación laboral de carácter especial que permitía la ausencia de contrato escrito, el despido libre barato, la carencia de prestación por desempleo, que presume la temporalidad de aquella, y que impide el acceso al hogar a inspectores de trabajo.¹⁸

La situación del servicio doméstico en España no cambió con la nueva Ley del Estatuto de Trabajadores, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y hubo que esperar hasta 2011 a que un nuevo instrumento legal mejorara la protección jurídica ofrecida por el Real Decreto de 1985. En efecto, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, ha supuesto un nuevo avance en esta materia. Asimismo, ese mismo año, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, integró el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, mejorando su protección; y el Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados del Hogar y otras medidas de carácter económico y social, introdujo modificaciones con el principal objetivo de acercar la cuantía de las bases de cotización al Régimen General. Sin embargo, siguen existiendo lagunas en el régimen jurídico que, como se verá en apartados siguientes, sitúan a las personas trabajadoras en el hogar familiar en clara desigualdad con respecto al resto de personas trabajadoras en general.

Asimismo, cabe destacar la incorporación de tratados internacionales de derechos humanos al ordenamiento jurídico español a través de su ratificación, directamente aplicables y que, además, informan el resto de normativa. En el sistema de las Naciones Unidas destacan la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante, "DUDH"), y se encuentran, entre otros, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en adelante, "PIDCP"), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, "PIDESC"), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante, "CEDAW"), la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (en adelante, "CERD"), y la Convención sobre los Derechos

¹⁶ ESCRIVÁ, Á. & SKINNER, E. (2008). Op. cit., p. 116.

¹⁷ O'CALLAGHAN MUÑOZ, X. (2004). *Código Civil. Comentado y con jurisprudencia*. Madrid: La Ley (4ª edición), p. 1620.

¹⁸ SANZ SÁEZ, C. (2015). Op. cit., pp. 131-132.

del Niño (en adelante, "CDN"). España es también parte de varios instrumentos legales adoptados por la OIT, como se verá más adelante.

Sin embargo, existen otros instrumentos internacionales de especial relevancia en esta materia, como la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares (en adelante, "CPDTMF"), y el Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (en adelante, "Convenio 189") de la OIT, que no han sido ratificados por el Estado español. En el primer caso, la comunidad internacional ha instado al gobierno español a adherirse a dicho instrumento de forma reiterada a través de los sucesivos ciclos de Examen Periódico Universal a España (2010, 2015 y 2020) en el seno del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Su respuesta a estas peticiones no parece reflejar una pronta ratificación de este tratado internacional, ya que las autoridades afirman que la legislación española ya se adapta a las exigencias de sus provisiones, y que la decisión que tome en este sentido se hará en el marco de la coordinación entre los distintos Estados miembros de la Unión Europea. Por lo que respecta al Convenio 189, el Gobierno de España ha anunciado en varias ocasiones su futura ratificación, la última antes de la declaración del estado de alarma provocado por la pandemia de la COVID-19.¹⁹ Se trata de una medida incluida en el punto 1.11 del acuerdo de coalición de gobierno entre el PSOE y Unidas Podemos.²⁰

Por eso, este trabajo estudiará el ajuste de la legislación laboral en España con los tratados internacionales pertinentes ya ratificados por el Estado español, pero también con respecto al CPDTMF y al Convenio 189, para conocer qué reformas debería abordar urgentemente para adaptarse a ellos.

3.2. Estadísticas

Este espacio trata de contextualizar cuantitativamente la participación de la mujer en el mercado de trabajo, así como el papel en el mismo de la mujer trabajadora migrante. Se ofrece información estadística internacional, de la Unión Europea y de España, en particular.

3.2.1. La mujer en el empleo formal

Los datos de la Tabla 1 reflejan los datos de la tasa de actividad de la mujer en el mercado de trabajo, y muestran claramente una menor participación en el empleo remunerado que los hombres. En el mundo, la tasa de participación de la mujer en este ámbito es significativamente menor que la de aquellos: alcanza el 47%, veintisiete puntos porcentuales menos que la tasa de los hombres (74%).²¹ Conviene aclarar que la OIT entiende por *tasa de participación* "la proporción de la población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando empleo" y "refleja la magnitud de la oferta de mano de obra disponible en un momento dado para participar en la producción de bienes y servicios, con respecto a la población en edad laboral".²² Se trata de la misma variable que la *tasa de actividad* empleada por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, "INE").



Tabla 1. Tasa de actividad (porcentaje).

¹⁹ AmecoPress (27 de febrero de 2020). El Gobierno anuncia que España ratificará el convenio 189 de la OIT. Recuperado de: <https://bit.ly/2CWcuGd>.

²⁰ PSOE y Unidas Podemos (2019). Coalición progresista. Un nuevo acuerdo para España. Recuperado de: <https://bit.ly/3fQFFch>

²¹ OIT (2020). *World Employment and Social Outlook. Trends 2020*. Ginebra: OIT, p. 13

²² OIT (2015 a). *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (novena edición)*. Ginebra: OIT, p. 57.

En España, esta variable se contabiliza desde 1972, cuando el valor porcentual era del 26,15%. Se observa un incremento continuado a partir de 1987 (31,99%) hasta alcanzar su pico en 2012 (53,98%), cifra que se ha estabilizado desde entonces, y que actualmente se encuentra en 52,53%.²³

Las barreras a las que deben enfrentarse las mujeres en el acceso al mercado de trabajo son varias, y se dan tanto en el momento de la inserción, como una vez dentro, y cuando decide reincorporarse al mundo laboral después de una ausencia.²⁴ Estas limitaciones afectan a la mujer de forma desproporcionada.

Entre los principales obstáculos, podemos destacar los estereotipos de género, la dificultad para conciliar la vida familiar, y la inseguridad en los desplazamientos, pero también la existencia del trabajo no remunerado, y del empleo informal. En cuanto al primero de ellos, los estereotipos de género basados en el rol de la mujer como persona encargada de los cuidados y de las tareas domésticas, como persona activa en la esfera privada, y del hombre como la persona que, en el espacio público, debe ser quien se dedique al empleo remunerado fuera del hogar siguen estando arraigados en el mundo, aunque con mayor fuerza en unas regiones que en otras.²⁵ Encontrar el equilibrio entre el trabajo remunerado fuera del hogar y la vida familiar es complejo. La conciliación de la vida laboral y la familiar es difícil, ya que la mujer, debido a los roles de género antes mencionados, es la que lleva la carga del trabajo no remunerado e invisible en el hogar. Además, a esto se suma la falta de servicios de cuidados asequibles para atender las necesidades de menores y personas de edad avanzada de quienes las mujeres siguen encargándose, perpetuando aquellos estereotipos, lo cual dificulta en exceso su incorporación al mercado laboral. Por último, se ha señalado la inseguridad en el desplazamiento o transporte al puesto de trabajo como otra barrera más, ya que existen estudios que afirman que, por ejemplo, el 60% de las mujeres en Bogotá, Ciudad de México y Lima, y el 20% en Londres, han sufrido acoso yendo al trabajo.²⁶

Sin embargo, el principal motivo por el que las mujeres no aparecen reflejadas en los datos estadísticos de participación activa es el hecho de que son precisamente ellas quienes se encuentran sobrerrepresentadas en el mundo del trabajo no remunerado, una circunstancia que está estrechamente relacionada a los obstáculos antes mencionados. Alrededor de 606 millones de mujeres trabajan en la actividad de los cuidados, sin remuneración, una cifra que contrasta con los 41 millones de hombres en la misma situación. Traducido a puntos porcentuales, el 21,7% de todas las mujeres se incluyen en esta categoría, mientras que esto es así solo para el 1,5% de los hombres.²⁷ En este sentido, las mujeres pasan más tiempo realizando tareas de trabajo no remunerado que los hombres, y las estadísticas reflejan una media de 3,04 horas diarias de diferencia entre ambos géneros.²⁸

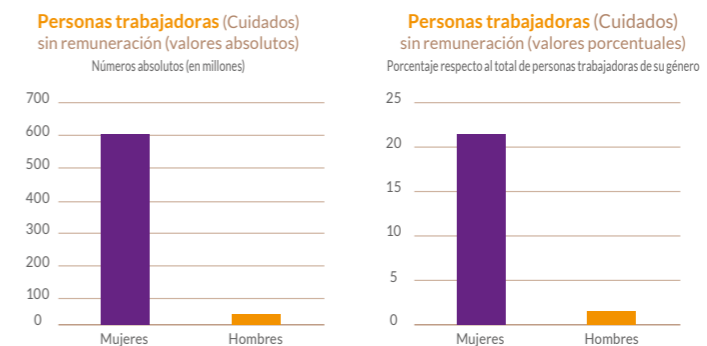


Tabla 2. Número de personas trabajadoras en el ámbito de los cuidados sin remuneración (valores absolutos y porcentuales, por sexo).

²³ INE. Encuesta de Población Activa: Tasa de actividad por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado. Datos para el tercer trimestre de 2020.

²⁴ DONOSO-VÁZQUEZ, T., FIGUERA, P. & RODRÍGUEZ MORENO, M. L. (2013). *Mujeres y mercado laboral: un desencuentro permanente*. Barcelona: Universitat de Barcelona, p. 5.

²⁵ OIT (2020). Op. cit., p. 13

²⁶ DATTA, N. (8 de marzo de 2018). The invisible door: Three barriers limiting women's access to work. World Bank Blogs. Disponible en: <https://bit.ly/2Cswtwn>

²⁷ OIT (2019). *A Quantum Leap for Gender Equality. For a Better Future of Work for All*. Ginebra: OIT, p. 36

²⁸ ORTÍZ-OSPINA, E., TZVETKOVA, S. & ROSER, M. (2018). Women's employment. Disponible en: <https://bit.ly/30DIF6C>

Como se ha advertido previamente, estos obstáculos están presentes también cuando la mujer se ha integrado en el mercado de trabajo. En efecto, existen disparidades de género en la calidad y condiciones del empleo, incluso en Estados en los que existe una mayor representación de la mujer en dicho mercado. En algunos casos, como sucede en Latinoamérica o en la región caribeña, se da el supuesto de que las mujeres tienen un nivel educativo medio superior al del hombre y, sin embargo, ganan un 17% menos que ellos.²⁹ La brecha salarial es precisamente una de esos elementos que muestran la desigualdad existente entre mujeres y hombres en el empleo.

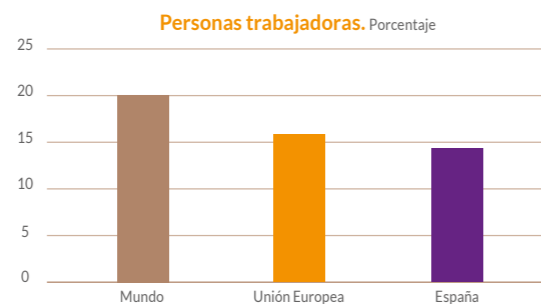


Tabla 3. Brecha salarial de género (valores porcentuales).

Fuente: OIT y Eurostat.³⁰

Si se desglosan estos datos en función del salario mensual o por hora, la brecha salarial difiere. Así, se estima que existe una desigualdad de género del 16% en el caso de salarios medios por hora, pero de un 22% en el caso del salario medio mensual en el mundo. El caso del Estado español sigue dicha tendencia: la brecha en el salario por horas es del 14,9%, mientras que se acentúa hasta el 23,2% en términos mensuales. La OIT explica esta disparidad por el hecho de que, en la mayoría de los países, como es el caso de España, el trabajo temporal es más prevalente en las mujeres que en los hombres.³¹ Esta brecha, por lo tanto, esconde también otro problema estructural: la temporalidad del empleo femenino.

La irregularidad en el trabajo o el empleo informal es otra de las causas que reducen la variable de la tasa de participación de la mujer en el mercado de trabajo. En el mundo, se estima que 2000 millones de personas trabajan en la economía informal. Esto supone el 61,2% del empleo mundial, del cual el 2,5% se da en los hogares. Aunque hay una mayoría de hombres (1.260 millones) en este ámbito, esta diferencia con respecto al número de mujeres (740 millones) se debe, principalmente, a China y Rusia, y esconde la realidad de que en la mayoría de los Estados son las mujeres quienes más se ven afectadas por esta irregularidad, entre ellos en España. En Europa, el empleo informal representa el 25,1% del total, y el servicio doméstico el 0,5%, si bien la OIT reconoce que esta cifra no representa la magnitud real de este problema en esta rama de actividad debido a la dificultad intrínseca para identificar la irregularidad relacionada con la privacidad del hogar. En el Estado español, el 26,2% de los hombres trabajadores se encuentran en empleados en la economía sumergida, mientras que la cifra en el caso de las mujeres se incrementa hasta el 28,7%, casi un tercio.³²

Todo lo reflejado hasta ahora, como el trabajo no remunerado, el empleo informal, las brechas salariales y todos los distintos obstáculos a los que se enfrenta la mujer en su vida laboral contribuyen al hecho de que esta carezca de un acceso en igualdad de condiciones que el hombre a la protección social ofrecida por la seguridad social, como las pensiones, lo cual deriva en unas mayores tasas de pobreza en las mujeres de edad avanzada con respecto a los hombres del mismo rango de edad,³³ pero también en el hecho de que exista una mayor tasa de mujeres trabajadoras en extrema pobreza que hombres en esa situación.³⁴

²⁹ OIT (2020). Op. cit., pp. 13-14.

³⁰ OIT (2018 a). *Global Wage Report 2018/2019. What lies behind gender pay gaps*. Ginebra: OIT, p. 23; y Eurostat (2020). *Gender pay gap in unadjusted form* (code: SDG_05_20). Disponible en: <https://bit.ly/2WljEVi>

³¹ OIT (2018 a). Op. cit., pp. 23-25.

³² OIT (2018 c). *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico*. Ginebra: OIT (tercera edición), pp. 13, 16, 20-21, 42 y 90

³³ OIT (2018 b). *World Employment and Social Outlook. Trends for Women 2018. Global Snapshot*. Ginebra: OIT, p. 23.

³⁴ OIT (2020). Op. cit., p. 36.

3.2.2. La mujer migrante trabajadora en el mundo

La OIT destaca la dificultad para recopilar información estadística que refleje la realidad, en términos cuantitativos, de las personas trabajadoras migrantes, debido a la ausencia de estándares estadísticos internacionales sobre conceptos y definiciones, la falta de una metodología común, y la existencia de métodos inadecuados de recopilación de datos;³⁵ sin embargo, esta organización internacional estima que el número total de personas migrantes internacionales en el mundo es de 258 millones, de las cuales 234 millones están en edad de trabajar, y 164 millones se encuentran trabajando efectivamente. La tasa de participación en el mercado de trabajo de las personas migrantes (70%) es superior a la del resto de personas trabajadoras no migrantes (61,6%).³⁶

Los hombres constituyen el 58,4% del total de personas migrantes internacionales trabajadoras. Esta proporción se debe, en primer lugar, al hecho de que hay más hombres entre el total de personas migrantes internacionales; en segundo lugar, a que muchas mujeres migran por cuestiones no laborales, como por motivos humanitarios o de reagrupación familiar; en tercer lugar, las mujeres migrantes se enfrentan a una múltiple discriminación como mujeres, y como migrantes que dificultan su acceso al mercado de trabajo; por último, ello se debe también a la tendencia de tasas de participación en el mercado laboral más altas en el caso de hombres que de mujeres. Sin embargo, la mujer trabajadora migrante tiene una tasa de actividad muy superior (63,5%) a la de la mujer nativa (47%), mientras que la variable en el caso de los hombres es similar en ambas categorías.³⁷

La OIT recopiló información estadística sobre el trabajo en el hogar remunerado por primera vez en 2010, pero no distinguía entre personas migrantes y nacionales del Estado en el que prestaban sus servicios. En todo caso, y como los datos solo reflejan el empleo formal, la OIT afirma que existe una significativa infrarrepresentación de la figura de la persona trabajadora del hogar en las estadísticas, ya que su actividad ocurre en el espacio del hogar privado, y es, por ese motivo, más difícil de registrar en muchos países. En 2013, esta organización sí realizó un estudio para conocer la cantidad de personas migrantes en esta rama de actividad, y concluyó que existían 67,1 millones de personas trabajadoras del hogar en el mundo,³⁸ de las cuales 11,5 millones eran migrantes internacionales (17,2%); es decir, un 7,7% del total de personas trabajadoras migrantes en aquel año. Además, el 73,4% (8,5 millones) del total de migrantes internacionales en este ámbito eran mujeres, lo cual implica que el 12,7% de todas las mujeres migrantes trabajadoras era empleada del hogar.³⁹

3.2.3. La mujer migrante trabajadora en España: el caso de las empleadas del hogar

Los datos estadísticos hasta ahora muestran menores tasas de participación de la mujer que el hombre en el empleo formal, una segregación ocupacional en el ámbito de los cuidados, lo cual es consecuencia de los distintos obstáculos señalados en los párrafos anteriores. En este punto se va abordar la cuestión desde la perspectiva del contexto español. En primer lugar, se ofrece información de la mujer migrante trabajadora, y posteriormente el informe mostrará los datos más actualizados referentes a las mujeres migrantes empleadas del hogar.

El número de mujeres ocupadas en el mercado laboral español se ha mantenido estable en torno a los 7.000.000 de mujeres españolas y a 1.000.000 de mujeres migrantes en los últimos quince años. Las gráficas siguientes muestran la evolución desde 2006, y se aprecia un descenso gradual en ambas líneas a partir de 2009, debido a la crisis económica. Se observa una recuperación paulatina desde 2013 en el caso de las mujeres españolas, y a partir de 2014 con respecto a las mujeres migrantes. Se desconoce, todavía, el impacto que la pandemia provocada por la COVID-19 pueda tener en estos datos durante 2020 y los próximos años, si bien se aprecia ya un descenso considerable en la categoría de mujeres españolas durante el segundo trimestre de 2020, con una ligera recuperación en el tercer trimestre.

³⁵ OIT (2018 d). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology*. Ginebra: OIT (segunda edición), p. 1.

³⁶ *Ibid.*, p. 5.

³⁷ *Ibid.*, p. 6.

³⁸ Se trata de una estimación conservadora, ya que la propia OIT entendía que la cifra podía ascender a 100 millones. En DURÁN HERAS, M. Á. (2012). Op. cit., p. 361

³⁹ OIT (2015 b). *ILO Global Estimates on Migrant Workers. Results and Methodology. Special Focus on Migrant Domestic Workers*. Ginebra: OIT, pp. xiii, 7-8 y 34.

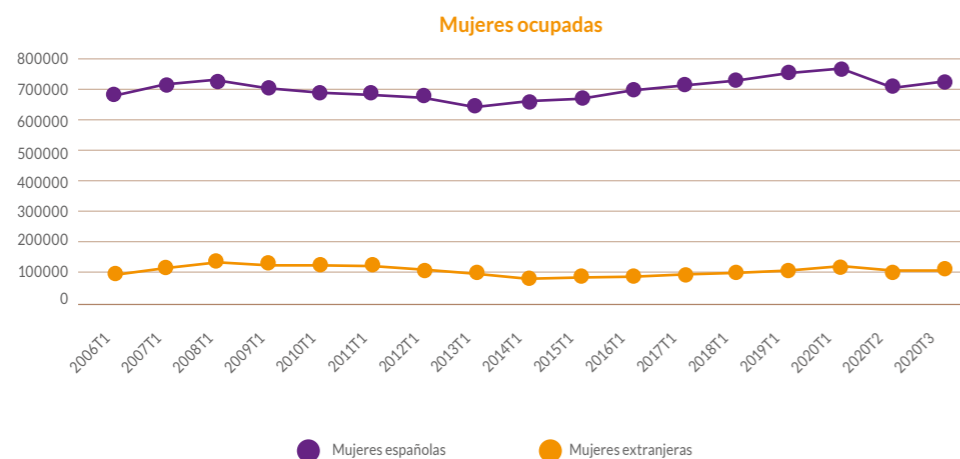


Tabla 4.
Mujeres ocupadas en España, por nacionalidad.

Fuente: INE.⁴⁰

La evolución del número de mujeres activas en el mercado de trabajo español durante esos quince años sigue un patrón distinto. En el caso de mujeres españolas, la cifra ha ido en aumento constante desde 2006, con un ligero retroceso a partir de 2017, y una estabilización hasta 2020 en torno a las casi 9.000.000 de mujeres activas. La actividad ha descendido considerablemente en el segundo trimestre de 2020 con motivo de la pandemia, y ha aumentado ligeramente en el tercer trimestre del año. La tendencia es similar en cuanto a mujeres migrantes, pero con momentos temporales diferenciados, y sin que haya una reducción considerable de mujeres migrantes activas durante el segundo trimestre de 2020. El aumento en número se estancó en 2011, y las cifras descendieron hasta 2015, año en el que se estabilizó la situación. Desde entonces se está viendo un ligero repunte hasta alcanzar casi 1.500.000 de mujeres migrantes activas.

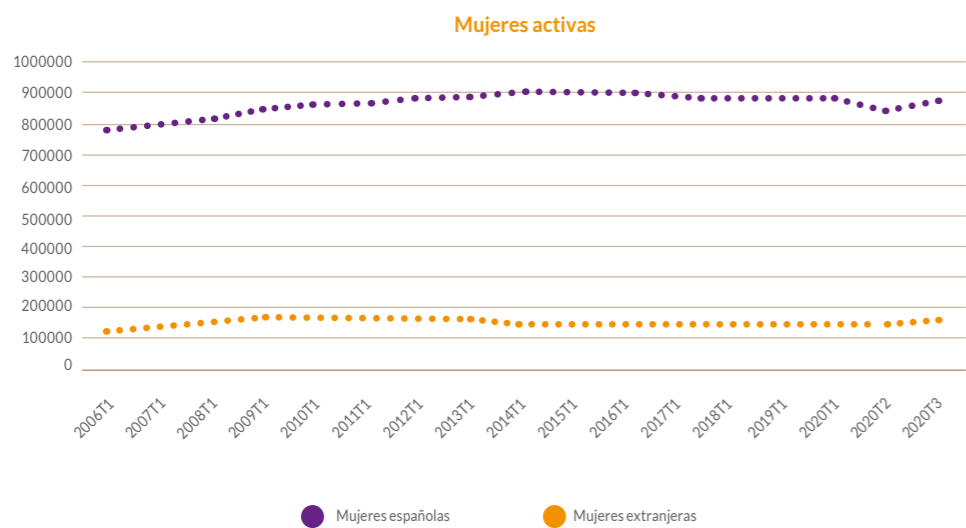


Tabla 5. Mujeres activas en España, por nacionalidad.

Fuente: INE.⁴¹

La tasa de actividad de las mujeres migrantes en España es una muestra de la tendencia general observada por la OIT en el resto del mundo. Cabe recordar que la tasa de participación de la mujer trabajadora migrante es de un 63,5% de media en el mundo, muy por encima de la media de 47% de la mujer nativa.⁴²

⁴⁰ NE. Encuesta de Población Activa: Ocupados por nacionalidad, sexo y grupo de edad.

⁴¹ INE. Encuesta de Población Activa: Activos por nacionalidad, sexo y grupo de edad.

⁴² OIT (2018 d). Op. cit., p. 6.

En España, si bien la tasa de actividad de la mujer migrante ha ido descendiendo gradualmente desde 2013 mientras que la de la mujer nativa ha ido en ascenso, sigue existiendo una diferencia considerable entre ambas, de 14,14 puntos (era de 12,02 puntos a principios de 2020, y de 10,19 en el segundo trimestre del año). Así, el 64,3% de las mujeres migrantes en edad de trabajar están activas en el mercado de trabajo, mientras que, en el caso de las mujeres españolas, la cifra asciende al 50,16%. Los efectos de la pandemia provocada por el coronavirus son notorios. En el primer trimestre de 2020, la tasa de actividad de la mujer migrante era del 63,08%, y de la mujer española del 51,06%. La distancia fue de más de 22 puntos en 2006, y de más de 20 puntos en 2010, cuando la tasa de actividad de la mujer migrante alcanzó la cifra récord de 70,87%. Por otro lado, la tasa de actividad de la mujer migrante en España en el primer trimestre de 2020 se situaba en un nivel casi idéntico a la relativa al hombre, ya sea de nacionalidad española o extranjera (63,63%). Se trata de un factor que aumenta la tasa de participación general de la mujer en España (52,53% en el tercer trimestre de 2020).

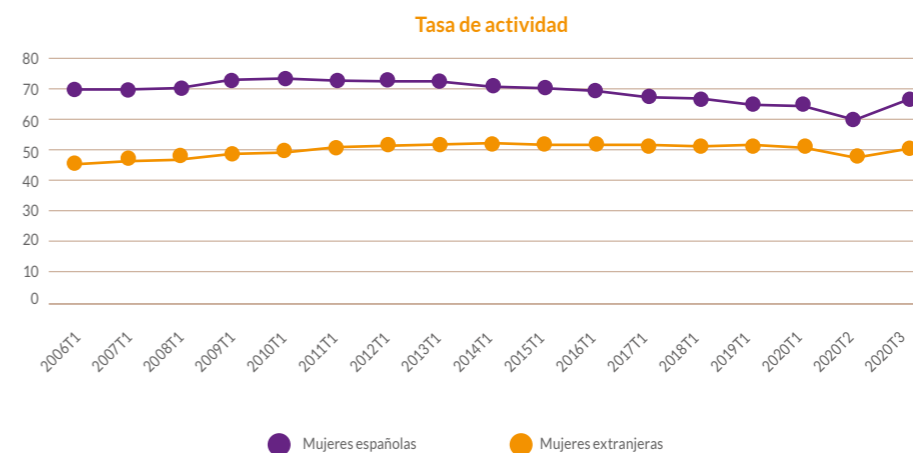


Tabla 6.
Tasa de actividad de mujeres en España, por nacionalidad

Fuente: INE.⁴³

Por lo que respecta al servicio doméstico, cabe destacar que el INE realizó un estudio sobre esta cuestión en 2009. En él se mostraba que el servicio doméstico era atendido casi exclusivamente por mujeres (97,8%), de nacionalidad española (58,1%) y con una edad media entre los 30 y los 44 años (40,6%). Ya en aquel año las estadísticas reflejaban que la proporción de hogares atendidos por migrantes internacionales aumentaba con el tamaño del municipio, hasta alcanzar el 40,9% en los de más de 100.000 habitantes. Entre las principales nacionalidades de las personas migrantes empleadas en el hogar, destacaba la rumana (21,4%), la ecuatoriana (11,1%), la boliviana (11,0%), la colombiana (8,9%), y la marroquí (5,3%).⁴⁴

Se trata del primer y único estudio completo realizado por el INE en esta materia, por lo que se desconoce con exactitud el número total de empleadas del hogar de nacionalidad extranjera en España, incluyendo a quienes trabajan en la economía sumergida. La información ofrecida a continuación permite apreciar la sobrerrepresentación de la mujer migrante en el servicio doméstico. Se trata, asimismo, de un fiel reflejo de la segregación ocupacional por género existente en España, y que traslada, a este contexto, las tendencias generales internacionales.

Tal y como recogía el INE en 2009, el servicio doméstico es una rama de actividad con una segregación por género excesivamente marcada. Según los datos de la Encuesta de Población Activa (en adelante, "EPA") del primer trimestre de 2020, había 504.500 mujeres empleadas del hogar, y solo 71.600 hombres; es decir, el 87,57% eran mujeres. Este volumen de empleo coloca a España solo por detrás de

⁴³ INE. Encuesta de Población Activa: Tasa de actividad por nacionalidad, sexo y grupo de edad.

⁴⁴ INE (2012). Boletín informativo del INE 03/2012, pp. 2 y 4. Disponible en: <https://bit.ly/3eZGz4O>. La información recogida por esta publicación fue recopilada del apartado "Servicio Doméstico" dentro del "Módulo de la Encuesta de Presupuestos Familiares 2009".

Italia como el país con un mayor número de personas trabajadoras en esta actividad en toda la Unión Europea.⁴⁵

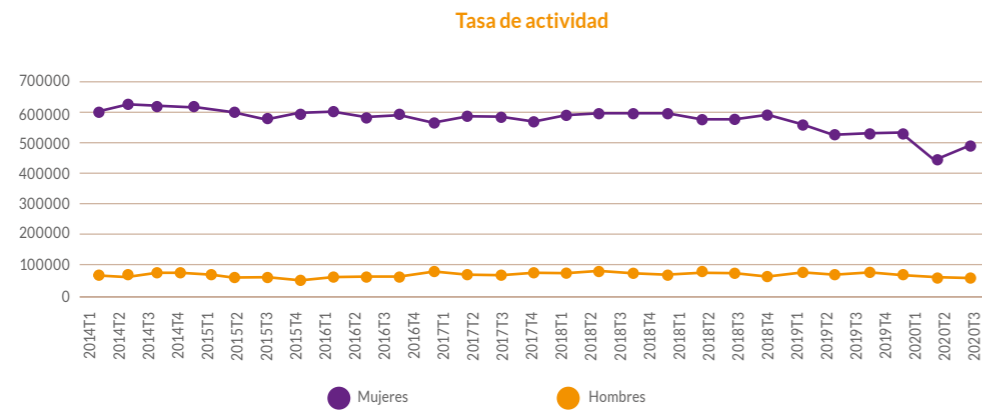


Tabla 6. Tasa de actividad de mujeres en España, por nacionalidad

Fuente: INE⁴⁶

La tabla muestra una bajada histórica en el número de mujeres ocupadas en el servicio doméstico provocada por los efectos de la COVID-19. Ha habido un descenso de 82.400 mujeres en el segundo trimestre de 2020, mientras que la bajada del número de hombres es más reducida en términos absolutos (de 71.600 a 60.900). Desde una perspectiva porcentual, en ambas categorías se ha bajado más de un 15% de la ocupación. En todo caso, seguían siendo las mujeres, con un 87,39%, las personas más ocupadas en esta actividad durante el segundo trimestre de 2020, un porcentaje similar al del primer trimestre. Las cifras han aumentado en el tercer trimestre de 2020, especialmente en el número de mujeres ocupadas en esta rama de actividad, aunque se mantiene la bajada con respecto al primer trimestre del año.

Los datos del estudio del INE de 2009 en cuanto a dicha segregación son distintos a los actuales, pero también a los ofrecidos por la EPA de aquel periodo: el porcentaje máximo de mujeres ocupadas en esta rama de actividad alcanzó el 93,8% el segundo trimestre de 2008. Esta discrepancia puede deberse a que los datos de la EPA se refieren a *“Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico: actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio”*, enmarcadas dentro de la categoría T97, que excluye las tareas de cuidado diurno de niños y niñas, o el lavado de prendas de vestir, por ejemplo.⁴⁷ Sí se encuentran dentro de esta categoría *“las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, como doncellas, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, lavanderas, jardineros, porteros, mozos de cuadra, chóferes, conserjes, gobernantas, niñeras, preceptores, secretarios, etc.”*⁴⁸ No obstante, y en todo caso, todos los datos conducen a la conclusión de una clara segregación ocupacional en esta actividad.

Los porcentajes coinciden en gran medida con los que ofrece un estudio de 2019 del sindicato Unión General de Trabajadores (en adelante, “UGT”). Su informe observa que el 88,42% de las personas trabajadoras en el servicio doméstico son mujeres, aunque los valores absolutos sí varían significativamente. Según UGT, en 2018, había empleadas 628.800 personas en este sector (un 3,25% del total del empleo en España), de las cuales 556.000 eran mujeres.⁴⁹

Si tenemos en cuenta la información de la EPA del primer trimestre de 2020, y se comparan con los datos del número de personas afiliadas en el Sistema Especial de Empleador de Hogar de la Seguridad

Social de marzo de 2020 (388.475 personas),⁵⁰ se concluye que el 32,57% de las personas trabajadoras en el servicio doméstico lo hacen en la economía sumergida. Si se establece la comparación con los datos de UGT de 2019 y con la media anual de ese mismo año en cuanto al número de personas afiliadas en alta dentro de dicho sistema especial (402.535,76),⁵¹ el porcentaje de personas con empleo informal en esta actividad asciende a 35,98%. En cambio, con los datos de la EPA del segundo trimestre de 2020, dicho porcentaje se reduce al 22,96%, ya que el número de personas afiliadas el último día de junio (372.654) no se ha reducido respecto a la cifra de marzo (388.480) en la misma proporción que el número de personas ocupadas (de 576.100 en marzo a 483.700 en junio). Sin embargo, es pronto para establecer unas conclusiones claras acerca de los efectos de la pandemia sobre la economía sumergida en esta actividad. Lo que sí dicen los datos en octubre de 2020 es que dicho porcentaje ha vuelto a ascender al 28,53% teniendo en cuenta los datos del tercer trimestre de la EPA y las altas en dicho sistema especial a final de octubre.

La siguiente tabla refleja la segregación ocupacional de género en el ámbito del empleo del hogar dentro del contexto de la Seguridad Social. También muestra el ligero descenso referido en el párrafo anterior con relación al número de altas en la Seguridad Social en el Sistema Especial de Empleados del Hogar a partir de la declaración del estado de alarma el 14 de marzo de 2020 con motivo de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19.

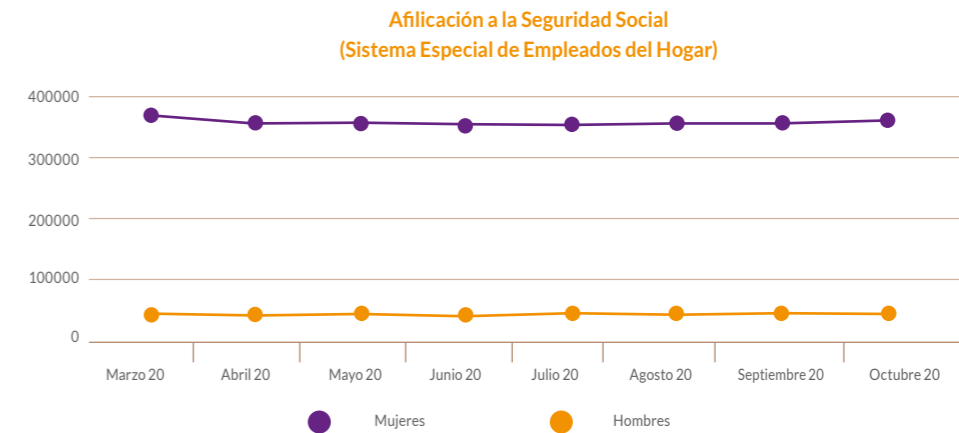


Tabla 8. Personas afiliadas el último día del mes, según regímenes, por sexo.

Fuente: Seguridad Social⁵²

En 2009, el INE determinó que el 37,6% de las mujeres empleadas del hogar era migrante.⁵³ Hoy, los datos de la EPA no ofrecen información de las distintas ramas de actividad desglosada por sexo y nacionalidad, por lo que se desconoce el número de mujeres migrantes ocupadas en el servicio doméstico. Por ello, el análisis debe centrarse en los datos proporcionados por la Seguridad Social, lo cual implica que el examen se realiza exclusivamente sobre la situación de las personas con un empleo formal en esta actividad. Teniendo en cuenta que el número de mujeres migrantes tiende a aumentar en la economía sumergida, la información que de ello se deriva puede infrarrepresentar el número real de mujeres migrantes en esta rama de actividad.

La Tabla 9 ofrece información del número de personas migrantes dadas de alta el último día de los meses entre marzo y octubre de 2020.

⁴⁵ Unión General de Trabajadores (2019). Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores y particulares, p. 2.

⁴⁶ INE. Encuesta de Población Activa: Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.

⁴⁷ INE (2008). Introducción a la CNAE-2009, p. 21. Disponible en: <https://bit.ly/39vIZs0>

⁴⁸ INE (2017). CNAE-2009, p. 276. Disponible en: <https://bit.ly/39I5cCl>

⁴⁹ Unión General de Trabajadores (2019). Op. cit., pp. 3 y 6.

⁵⁰ Seguridad Social (2020 a). Situación de afiliados en alta por regímenes, provincias y autonomías. Último día. 31 de marzo de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/39BdEmt>

⁵¹ Seguridad Social (2019 a). Situación de afiliados en alta por regímenes y autonomías. Media anual 2019, p. 1. Disponible en: <https://bit.ly/2OW71BQ>

⁵² Seguridad Social (2020 b). Situación de afiliados en alta por regímenes, provincias y autonomías. Último día. Meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2020. Disponible, respectivamente, en: <https://bit.ly/3hJvh6B>; <https://bit.ly/2Daw3dR>; <https://bit.ly/2X58VEC>; y <https://bit.ly/3gjRFmZ>

⁵³ INE (2012). Op. cit., p. 4.

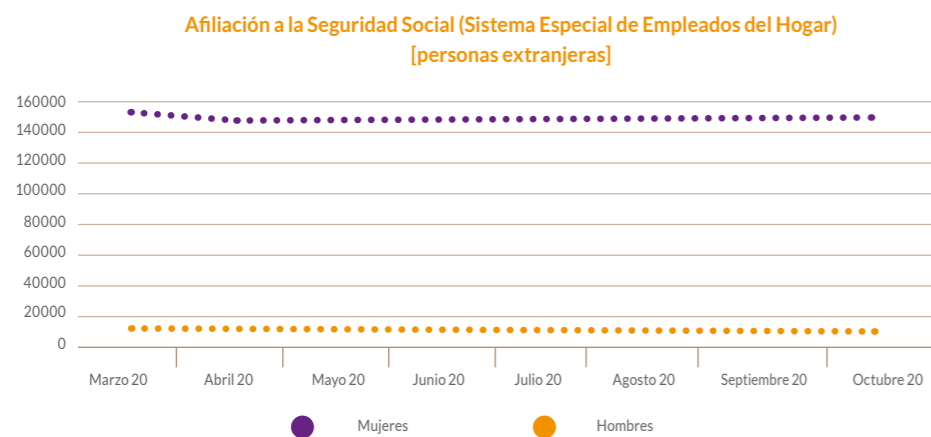


Tabla 9
Personas migrantes afiliadas el último día del mes, según regímenes, por sexo.

Fuente: Seguridad Social⁵⁴

A finales de octubre de 2020, el 42,69% de las personas dadas de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social eran migrantes. El porcentaje sigue estable en el 42% a pesar de los efectos tempranos de la pandemia. Los valores relativos en cuestión de género son similares. Las mujeres migrantes suponen el 42% del total de mujeres empleadas del hogar en España que se encuentran afiliadas.

En cuanto a la procedencia de las personas extranjeras dadas de alta en dicho sistema, no existen datos desglosados por sexo, pero la información advierte de que el 75,57% de las personas afiliadas en octubre de 2020 eran de origen extracomunitario.

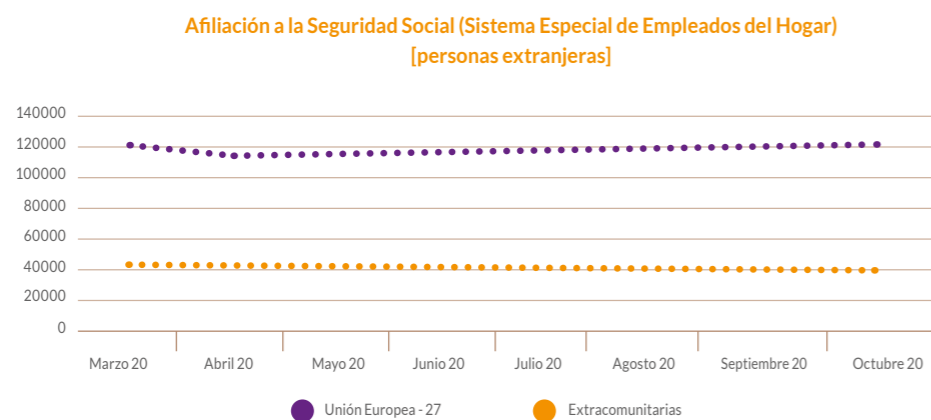


Tabla 10
Personas migrantes afiliadas el último día del mes, según regímenes, por nacionalidad.

Fuente: Seguridad Social⁵⁵

Los continentes, por orden de representación en el Sistema Especial de Empleados del Hogar son América (82.576), Europa (59.171), África (15.416), Asia (13.097), y Oceanía (17), mientras que 16 personas son apátridas. En cuanto a las principales nacionalidades, los seis países con mayor número de personas trabajadoras empleadas en el hogar en España son Paraguay (15.200), Bolivia (13.676), Honduras (12.504), Marruecos (12.303), Ucrania (10.553), y Filipinas (9.010).⁵⁶ La nacionalidad rumana, que en el

⁵⁴ Seguridad Social (2020 c). Afiliación último día del mes en alta extranjeros por regímenes, género y provincias. Meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2020. Disponible, respectivamente, en: <https://bit.ly/3g8be1p>; <https://bit.ly/30SdCTA>; <https://bit.ly/3hHdooX>; y <https://bit.ly/3hGSCpn>

⁵⁵ Seguridad Social (2020 d). Afiliaciones medias del mes de extranjeros por países y regímenes. Tablas de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2020.

⁵⁶ Seguridad Social (2019 b). Anuario 2019. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, según régimen, por país de nacionalidad (AEX-5).

estudio del INE de 2009 era la nacionalidad más común (21,4%) no se encuentra en dicho listado, ya que se incluye a Rumanía dentro de la categoría "Unión Europea (UE-28)", sin que existan datos desglosados de las distintas nacionalidades de los Estados miembros.

Antes de finalizar este apartado, cabe recordar que el INE, en 2009, estableció que el 97,8% de las personas empleadas del hogar eran mujeres. Este valor, tal y como se ha advertido anteriormente, es significativamente superior a la ofrecida por la EPA actual. Sin embargo, los datos observados las tablas precedentes indican que el 95,54% de las personas dadas de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social en octubre de 2020 eran mujeres.⁵⁷ Esta figura se acerca a la ofrecida por el INE en su estudio de 2009.

3.3. Características del trabajo doméstico en España

Los datos estadísticos ofrecen una clara imagen de las principales características del empleo del hogar en España. Se trata de la feminización de la actividad, la elevada proporción de mujeres migrantes empleadas, y de la precariedad laboral.

3.3.1. Feminización

Si tenemos en cuenta la EPA del tercer trimestre de 2020, el 87,11% de las personas ocupadas en la actividad del servicio doméstico en España es mujer. Este valor asciende al 97,8%, según el único estudio específico sobre esta cuestión elaborado por el INE en 2009. Es evidente que estos números reflejan una marcada segregación ocupacional que deriva en una manifiesta feminización del empleo del hogar en España, sobre todo, si se tiene en cuenta que hay menos mujeres ocupadas que hombres, en general. Detrás de estos resultados se encuentran los estereotipos y roles de género arraigados en la sociedad que asocian el trabajo doméstico a la mujer, y las tareas específicas de dicha actividad a cuestiones ajenas al trabajo propiamente dicho.

Cabe añadir que esta característica de desproporción de género también se aprecia en la temporalidad de las personas trabajadoras en el servicio doméstico. Según los datos de la EPA del segundo trimestre de 2020, el 58,1% de las mujeres empleadas del hogar trabaja a tiempo parcial, mientras que el valor en el caso de los hombres es del 25%; es decir, el 75% de los hombres tiene una jornada a tiempo completo, en comparación con solo el 41,9% de las mujeres. Por lo que respecta a la jornada completa del hombre, el porcentaje alcanzó su máximo en el cuarto trimestre de 2008 con un 93,2%, y recientemente, en el tercer trimestre de 2018, se situaba en 86,7%. En el caso de la mujer, el máximo se registró en el tercer trimestre de 2019 con un 60,8%, pero pocos años, desde 2008, se ha superado el 50%.⁵⁸

3.3.2. Migrantes

Conforme a la información recopilada por el INE en 2009, el 37,6% de las mujeres empleadas del hogar era migrante. No existen datos más recientes desde aquel estudio específico, ya que la EPA no desglosa la ocupación por género y, a su vez, por nacionalidad, en el ámbito de la actividad del servicio doméstico en España. Sin embargo, los datos de afiliación de la Seguridad Social de octubre de 2020 ofrecen una imagen similar. El 42,69% de las personas en esta rama de actividad son migrantes. Se trata de una significativa desproporción del número de personas sin nacionalidad española en comparación con el general de personas afiliadas a la Seguridad Social (10,88%).⁵⁹ Esta elevada presencia de personas migrantes consolida la feminización del sector,⁶⁰ ya que el 94,08% de las personas extranjeras afiliadas es mujer.⁶¹

⁵⁷ En octubre de 2020, había 378.134 personas dadas de alta, de las cuales 361.283 eran mujeres (95,54%).

⁵⁸ INE. EPA: Ocupados por tipo de jornada, sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada rama.

⁵⁹ Del total de 18.986.284 personas afiliadas a la Seguridad Social a final del mes de octubre de 2020, 2.065.555 son extranjeras. La información se encuentra en los informes de la Seguridad Social sobre la situación de afiliados en alta por regímenes, provincias y autonomías, y en el de afiliaciones medias del mes de extranjeros por países y regímenes, ambos de octubre de 2020.

⁶⁰ LAMELAS CASTELLANOS, N. (2014). Inmigración y feminización del servicio doméstico español. En LÓPEZ DÍAS, A. J., GONZÁLEZ PENÍN, A. & AGUAYO LORENZO, E. (eds.), *II Xornada Universitaria Galega en Xénero* (págs. 345-352), p. 350.

⁶¹ Seguridad Social (2020 c). Afiliación último día del mes en alta extranjeros por regímenes, género y provincias. Mes de octubre de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3hGSCpn>

Se trata de una característica que se retroalimenta, ya que en los últimos años, el empleo doméstico se ha erigido como uno de los principales motivos de migración internacional laboral de las mujeres, y, a su vez, los denominados países desarrollados han provocado un comercio internacional de trabajadoras domésticas relacionado con el hecho de que sus economías se han convertido cada vez más dependientes en las personas migrantes para realizar labores domésticas y de cuidados, de forma que las mujeres migrantes son consideradas indispensables en la oferta de mano de obra barata en la economía global capitalista.⁶²

3.3.3. Precariedad

Se ha observado que cerca de un tercio de las personas empleadas del hogar lo hacen en la economía sumergida. Quien sí se encuentra de alta en la Seguridad Social, sin embargo, se encuentra con un régimen jurídico laboral diferenciado, un régimen especial desarrollado reglamentariamente, y un sistema especial en la Seguridad Social, todo lo cual limita el alcance de sus derechos laborales y provoca situaciones de vulnerabilidad que afectan desproporcionadamente a mujeres y personas migrantes, y que tiene un mayor impacto, precisamente, en quien reúne ambas condiciones: las mujeres migrantes. La doble discriminación (género y nacionalidad) se une a la falta de protección jurídica adecuada en el contexto laboral.

3.4. La importancia del trabajo doméstico

El empleo del hogar es una rama de actividad con poca consideración social y escasa protección jurídica. Los estereotipos y roles de género son también aquí una de las causas de la invisibilización del servicio doméstico. El trabajo es un elemento importante y parte fundamental de la sociedad. Sin embargo, solo se valoran algunos tipos de trabajo, y los criterios juegan a favor de los empleos asociados a los roles masculinos, y fuera del espacio privado del hogar. Así, se asocia el trabajo en el hogar a la mujer, y, debido a la discriminación de género, se minusvalora su impacto en la sociedad, y se justifica que sea el hombre el que gane más dinero y obtenga un mayor reconocimiento por sus actividades laborales. Estos prejuicios causan y cronifican la segregación ocupacional, y dificulta en exceso el ejercicio pleno de los derechos laborales de las mujeres.⁶³

Sin embargo, la falta de reconocimiento social y de protección jurídica del trabajo doméstico, sea este o no remunerado, contrasta con la importancia de esta actividad para la sociedad y la economía de los Estados. El empleo en el hogar es un elemento que contribuye al cambio social,⁶⁴ y que es esencial para el bienestar y el desarrollo económico.⁶⁵ El cuidado de menores, de personas de edad avanzada, o el mantenimiento del hogar familiar, procurando un espacio saludable y seguro, son tareas cruciales para toda sociedad. Asimismo, el crecimiento económico no hubiera sido posible sin la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, para lo cual el trabajo de las empleadas del hogar ha sido significativo.

En efecto, la mujer ha accedido al empleo remunerado en una mayor proporción de forma gradual gracias al apoyo de las trabajadoras domésticas. Debido al rol tradicional discriminatorio que relegaba a la mujer al espacio privado y a las tareas del hogar, el hecho de entrar en el mercado de trabajo ha implicado o bien una reducción de su tiempo libre para realizar, además de su empleo asalariado, las tareas no remuneradas del hogar, o bien se ha debido recurrir a familiares, o, en caso de poder permitírselo, a contratar a personas, en su mayoría mujeres, para encargarse de dichas actividades domésticas. En ese sentido, la contribución de las empleadas del hogar a la economía es significativa, ya que ha permitido la aparición y mantenimiento de familias con dobles ingresos. Además, y con respecto a las empleadas del hogar, el trabajo doméstico se ha convertido en una importante fuente de ingresos para las mujeres (el 14% del empleo asalariado en Latinoamérica, y el 11% en Asia), y se espera que esta tendencia aumente en el futuro.⁶⁶



En este punto, conviene destacar que es cierto que el empleo del hogar remunerado ha ofrecido facilidades a la mujer para acceder al mercado laboral porque ha podido desprenderse de las tareas asignadas por los roles y estereotipos de género sociales, pero ha sido reemplazada por otras mujeres, precisamente sobre la base de esos mismos prejuicios. Esto implica que las mujeres con menos recursos económicos y que trabajan como empleadas del hogar salen de su casa para trabajar en los hogares de otras personas y se encargan, además, de las tareas del hogar de sus propias viviendas, debido también a aquellos roles.

Otro de los problemas que contribuyen a la falta de reconocimiento social de esta actividad es el hecho de que el trabajo doméstico no es considerado propiamente como un trabajo, como se ha dicho. Sin embargo, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante, OCDE), la producción en el hogar añadiría entre 19 y 53 puntos al producto interior bruto (PIB) de sus Estados miembros.⁶⁷ En España, la incidencia del trabajo doméstico no remunerado alcanza el 40,7% del PIB.⁶⁸ Esta misma fuente sitúa el trabajo no remunerado realizado por las mujeres en el equivalente al 26,2% del PIB, similar al porcentaje de todo el sector industrial. En todo caso, las estimaciones son conservadoras, y el valor porcentual real podría ser superior. Asimismo, los datos indican que el 70% del trabajo invisible en España lo realizan las mujeres.

Estos datos reflejan la magnitud del trabajo doméstico, la cual da muestras evidentes de su importancia en nuestra economía y en nuestra sociedad. La paralización de esta actividad podría generar un colapso sin precedentes. No obstante, no parece que exista la conciencia social de dicha relevancia.

⁶² OCDE (2011). *Society at a Glance 2011: OECD Social Indicators*. París: OECD Publishing, p. 24.

⁶³ Informe del Relator Especial de Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos (2013). Relator. A/68/293, p. 5, párrafos 12-13.

⁶⁴ BECKER, M. (2012). *Domestics: Domestic work is important. Deal with it. Women in and Beyond Global*. Disponible en: <https://bit.ly/39y3rHA>

⁶⁵ OIT (2020). *World Employment and Social Outlook. Trends 2020*. Ginebra: OIT, p. 29

⁶⁶ OIT. *Domestic Workers [web]*. Disponible en: <https://bit.ly/335ZSar>



4. Protección jurídica de la mujer migrante trabajadora doméstica

A pesar de que el servicio doméstico ha existido desde la Antigüedad, como se ha observado en el apartado 3.1 de este informe, su importancia no ha sido reconocida jurídicamente hasta esta época. Este trabajo ha seguido desarrollándose hasta el punto de aumentar recientemente de forma significativa su demanda, pero hasta 2011 no existía en el marco del derecho internacional un instrumento específico regulador de la relación laboral del empleo del hogar, y hasta 1985 tampoco había en España un régimen propio que concretase las condiciones laborales de dicha rama de actividad, si bien la protección ofrecida por este último no era, ni sigue siendo con el nuevo régimen, suficiente.

En este punto, el informe se detiene a analizar brevemente el contenido de las principales normas que afectan a las mujeres migrantes empleadas del hogar en España en el contexto del derecho internacional. Este es diverso, ya que emana de distintas fuentes, como son las Naciones Unidas, donde se incluye la OIT, o la Unión Europea y el Consejo de Europa, ambos desde una perspectiva regional europea. Posteriormente, se abordará la normativa específica del régimen laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar en España y del Sistema Especial de Empleados del Hogar, integrado dentro del Régimen General de la Seguridad Social. Finalmente, se analizará de forma comparativa el ajuste del derecho nacional al marco jurídico internacional ratificado por el Estado español, así como al resto de normas internacionales a las que España no se ha adherido para conocer qué medidas debe tomar el legislador para adaptar la regulación actual a estas últimas en el caso de futura adhesión.

4.1. Derecho internacional

Como se ha advertido en la anterior introducción, hasta 2011 el derecho internacional no contaba con un instrumento específico regulador de la relación laboral del empleo del hogar. Hasta entonces, el derecho internacional regulaba indirectamente esta actividad como una más de las múltiples ocupaciones existentes en el marco de las relaciones laborales, con principios rectores, pero también con obligaciones positivas para los Estados con el fin de garantizar un trabajo digno para todas las personas trabajadoras. Sin embargo, esto no era suficiente para un tipo de actividad con situaciones de vulnerabilidad y de desprotección inherentes a su propia naturaleza y al lugar en el que se desarrolla, y que se evidencian unas condiciones de protección determinadas distintas a las normas reguladoras del empleo en general. Esta situación diferenciada ha justificado que países como España contemplen un régimen

especial tanto en su normativa laboral como en la de la Seguridad Social, si bien desde una perspectiva que aleja a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar en España del contenido de la protección jurídica destinada al resto de personas trabajadoras en general.

Este apartado recoge los principales instrumentos de derecho internacional que informan y regulan el empleo del hogar. Desde el ámbito del sistema de Naciones Unidas, se abordan los tratados de derechos humanos fundamentales, y los convenios de la OIT, especialmente su Convenio nº. 189 de 2011, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, único en su contenido, para después tratar las normas emanadas, dentro del contexto europeo, de la Unión Europea y del Consejo de Europa.

4.1.1. Naciones Unidas: principales instrumentos de derechos humanos

Naciones Unidas tiene un completo marco jurídico de derechos humanos en existencia desde sus inicios como organización internacional de referencia. La OIT, fundada en 1919 en el seno de la Sociedad de Naciones, pronto se convirtió en una agencia especializada de Naciones Unidas cuando esta se creó, pero, por su relevancia en materia del derecho humano al trabajo, se analiza en el siguiente apartado.

Los derechos humanos se aplican a todas las personas. Todas, por el mero hecho de ser personas, tienen derecho a ejercer y disfrutar del contenido de todos y cada uno de los derechos humanos existentes. Aunque resulte una obviedad, conviene destacarlo en este punto, porque ello implica que el goce de estos derechos es independiente de la nacionalidad o de la situación administrativa o de residencia en la que se encuentre la persona; es decir, la persona migrante en situación irregular en España que se encuentra trabajando en el empleo del hogar en la economía sumergida tiene los mismos derechos humanos que quien tiene nacionalidad española. Sin embargo, la realidad ofrece un panorama distinto, ya que, en la práctica, son las personas nacionales quienes pueden acceder a un mayor número de derechos humanos, de forma que la nacionalidad, que también es un derecho humano, es un elemento clave y habilitador para el ejercicio del resto de derechos humanos. La desigualdad en este sentido es evidente en personas apátridas, pero también en las personas extranjeras, sobre todo si se encuentran de forma irregular en el territorio.

No obstante, y como se ha advertido, los derechos humanos son aplicables a toda persona, y desde esta perspectiva se abordará la cuestión en este apartado. Por lo tanto, todos los derechos que aquí se enuncian son derechos que corresponden a todas las personas, incluidas las migrantes en situación administrativa irregular.

A. Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante, "DUDH") se erige como el instrumento principal de Naciones Unidas en defensa del derecho humano a un trabajo en condiciones de dignidad. Lo hace, desde una perspectiva negativa, a través de la prohibición de la esclavitud y todo tipo de trata de seres humanos en su artículo 4, y, por supuesto, desde un punto de vista positivo, en sus artículos 23 y 24.

El último de ellos decreta el derecho humano al descanso, al ocio, y "*a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas*". El artículo 23, por su parte, garantiza a toda persona el "*derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*", establece el principio de no discriminación e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el derecho a la sindicación en defensa de sus intereses, y el derecho a percibir una contraprestación por el trabajo que asegure a la persona unas condiciones de vida dignas, que pueden ser completadas por medios de protección social. Conviene poner aquí en relación el artículo 22, que establece el derecho humano a la seguridad social que permita a toda persona "*la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales*", así como el artículo 25 referido al derecho a un nivel de vida adecuado, consagrados para toda persona, pero no por ello menos importantes en el contexto laboral.

La DUDH se adoptó a través de una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Estos textos no son jurídicamente vinculantes; es decir, no crean obligaciones positivas para los Estados. Sin embargo, existe debate acerca de la obligatoriedad del contenido de la DUDH, precisamente por el hecho de que existen tratados internacionales que sí tienen efectos directos y de cumplimiento obligado por los Estados parte que desarrollan muchos de los artículos incluidos en aquel texto fundacional del derecho internacional de los derechos humanos.

B. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en adelante, "PIDCP") desarrolla la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre en su artículo 8. En concreto, establece el derecho de toda persona a no ser obligada *"a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio"*. También concreta el derecho a la sindicación, anunciando la libertad para fundar sindicatos y afiliarse a ellos en su artículo 22. Esta prerrogativa solo podrá limitarse por ley cuando sea necesario en una sociedad democrática y sirva el fin de salvaguardar *"la seguridad nacional, la seguridad pública, el orden público, la salud o moral públicas o los derechos y libertades de los demás"*.

C. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, "PIDESC") ofrece un mayor contenido en este ámbito. Su artículo 6 desarrolla el derecho humano a trabajar, incluyendo *"el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado"* y obligando a los Estados parte a tomar las *"medidas adecuadas para garantizar este derecho"*, entre las que se enuncian, por ejemplo, *"la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana"*. El artículo 7 de este tratado internacional se centra en garantizar *"condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias"*, a través de la seguridad e higiene en el trabajo, la igualdad de oportunidades en la promoción interna, el descanso, ocio y *"limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos"*, así como mediante una remuneración que ofrezca a todas las personas trabajadoras, como mínimo, *"un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor"* con especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres y *"condiciones de existencia dignas"* tanto para ellas como para sus familiares. Por último, el artículo 9 contempla el derecho de toda persona a la seguridad social, y el artículo 8 trata, al igual que el artículo 22 del PIDCP, el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos, con las mismas restricciones al mismo que las contempladas en aquel precepto. En cambio, aquí, el PIDESC añade el derecho de huelga.

D. Igualdad y no discriminación

La igualdad y la no discriminación son el fundamento de dos tratados principales de derechos humanos de Naciones Unidas, como son la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante, "CEDAW", por sus siglas en inglés) y la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (en adelante, "CERD", por sus siglas en inglés).

i. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Así, con respecto a la mujer, la CEDAW prohíbe todo tipo de discriminación que le afecte, y dedica un precepto a la que pueda producirse en el contexto laboral. Se trata de su artículo 11, que anuncia *"el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano"*. Establece la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a las oportunidades de empleo, a la libre elección de profesión, a la promoción interna, a la estabilidad laboral, a la percepción de todas las prestaciones, a la formación profesional y continua, y al aprendizaje. También destaca la no discriminación en el derecho a igual remuneración,

que incluye no solo la igualdad de salario por un trabajo del mismo valor, sino también con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo. Anuncia también la igualdad en el derecho a la seguridad social y en todas las prestaciones existentes, así como en el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones laborales. La CEDAW no solo proclama estos derechos y principios, sino que determina las obligaciones de los Estados para velar por su cumplimiento, a través de la prohibición del *"despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil"*, la creación de *"licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales"*, la introducción de medidas que favorezcan la conciliación familiar, y la protección especial que requiera la mujer embarazada en puestos de trabajo que puedan resultar perjudiciales para su salud.

El Comité de la CEDAW, encargado de velar por su cumplimiento por parte de los Estados parte, publicó en 2008 su recomendación general n.º 26 dedicada a las trabajadoras migratorias. Sin ser un texto vinculante, su contenido tiene especial relevancia en tanto en cuanto informa la actuación de aquellos. Recomienda a los Estados *"promocionar procedimientos de migración seguros"* y reitera *"la obligación de respetar, proteger y facilitar el ejercicio de los derechos de la mujer en todas las etapas del ciclo migratorio"*, y advierte, también, de las *"múltiples formas de discriminación de hecho y de derecho"* de las que pueden ser víctimas las mujeres migrantes, quienes, debido a los roles y estereotipos de género, suelen verse abocadas *"al desempeño de las funciones que le han sido asignadas, como el cuidado del hogar, el servicio doméstico o el sector no estructurado"*. Precisamente en estos sectores donde predomina la mujer se encuentra en situaciones de mayor vulnerabilidad, y las empleadas domésticas son particularmente vulnerables *"al abuso sexual, el acoso sexual y la violencia física"*.⁶⁹

ii. Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial

La CERD establece también el principio de igualdad y no discriminación por motivos de *"raza, color, linaje u origen nacional o étnico"*, tal y como afirma su artículo 1. En cuanto al ámbito laboral se refiere, su artículo 5, letra i, garantiza, en condiciones de igualdad ante la ley, sin distinción por dichos motivos, *"el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria"*. Las letras ii y iv de ese mismo precepto extienden dicha igualdad de trato al *"derecho a fundar sindicatos y a sindicarse"*, y al *"derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales"*, respectivamente.

También el Comité de la CERD ha emitido conclusiones con respecto a la situación de las personas migrantes trabajadoras, aunque no desde una perspectiva de género que aborde exclusivamente a la mujer migrante trabajadora, y sin una publicación específica en tal sentido. En el contexto de su recomendación general n.º 30 sobre la discriminación contra los no ciudadanos, el comité insta a los Estados a eliminar todo tipo de discriminación contra personas extranjeras *"en relación con las condiciones y requisitos laborales, incluidas las normas y prácticas de trabajo con fines o efectos discriminatorios"*, y para *"evitar y resolver los graves problemas con que suelen enfrentarse los trabajadores no ciudadanos, en particular los trabajadores domésticos no ciudadanos, tales como la servidumbre por deudas, la retención del pasaporte, la reclusión ilícita, la violación y las agresiones físicas"*. Asimismo, aunque reconoce que los Estados parte pueden reservarse la facultad de conceder permisos de trabajo a quienes se encuentran en situación administrativa regular en su territorio, también afirma que, con independencia de ello, *"todas las personas deberán poder disfrutar de los derechos laborales y de empleo, incluida la libertad de reunión y sindicación, desde que se inicie hasta que se termine una relación laboral"*.⁷⁰

E. Convención internacional para la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

La situación jurídica de las personas trabajadoras migratorias está recogida expresamente en la Convención internacional para la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y

⁶⁹ Comité de la CEDAW (2008). Recomendación general n.º 26 sobre las trabajadoras migratorias, párrafos 3, 13 y 20.

⁷⁰ Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. Recomendación general n.º 30 sobre la discriminación contra los no ciudadanos, párrafos 33-35.

de sus familiares (en adelante, "CPDTMF").⁷¹ Su importancia en el contexto de este informe reside en el hecho de que se trata del único instrumento internacional de los derechos humanos que aborda íntegramente, y de forma conjunta, la cuestión migratoria, el empleo, y la situación de vulnerabilidad de las personas migrantes en el mercado de trabajo en las sociedades de acogida. Aunque no crea nuevos derechos para las personas migrantes, sino que establece la garantía de un trato igualitario en el ámbito laboral para las personas migrantes y las nacionales,⁷² establece la prohibición de la discriminación, y anuncia, en el texto normativo más extenso de todas las convenciones internacionales antes referidas, el ejercicio de derechos humanos de una figura muy concreta: la persona migrante trabajadora (y sus familiares).

Así, su contenido incluye la protección de unos derechos básicos de toda persona migrante trabajadora, con independencia de su situación administrativa, otros derechos, más exclusivos, para quienes se hallen con una autorización para trabajar, y una serie de prerrogativas para ciertas categorías de trabajo. Su relevancia reside tanto en el hecho de que aborda la situación jurídica de las personas trabajadoras como la de sus familiares, así como la de aquellas personas que se encuentran tanto en situación administrativa regular como irregular en el territorio de un Estado parte.

La CPDTMF excluye expresamente de su ámbito de aplicación subjetivo a las personas refugiadas y apátridas, aunque estas recibirán su protección si así consta en la legislación estatal pertinente o en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado parte en cuestión (artículo 3, letra d). En todo caso, la regulación internacional del refugio se encuentra recogida en la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados de 1951, y la de apatridia en la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas de 1954, y en la Convención para reducir los casos de apatridia de 1961. Se incluye, por lo tanto, a las personas migrantes no refugiadas o apátridas. El contenido de su protección variará en función de su situación administrativa, por lo que se establecen dos categorías: una con una protección mínima que afecta a todas las personas migrantes, y otra con mayores garantías, específica de las personas migrantes en situación administrativa regular.

a) Protección garantizada a todas las personas migrantes trabajadoras y sus familiares

Conforme a las disposiciones de la CPDTMF, toda persona migrante que trabaje en un Estado parte, así como sus familiares, se encuentran protegidas por los derechos contenidos en la Parte II y Parte III de su articulado.

En primer lugar, recoge cuestiones ya abordadas por otros tratados internacionales de derechos humanos, como la no discriminación (artículo 7), ya sea de *facto* o de *iure*⁷³ el derecho a regresar y permanecer en su país de origen (artículo 8), el derecho a la vida (artículo 9), la prohibición de la tortura (artículo 10) o de la esclavitud, servidumbre y los trabajos obligatorios o forzosos (artículo 11), la remuneración y condiciones de trabajo en igualdad de condiciones que las personas nacionales, como las normas sobre horas extraordinarias, jornada laboral, periodos de descanso y de vacaciones, seguridad, salud, terminación del empleo, edad mínima, restricción del trabajo a domicilio, y cualquier otra relacionada (artículo 25), el derecho a afiliarse a sindicatos y a participar en sus actividades (artículo 26), y la seguridad social en igualdad de condiciones que las personas nacionales (artículo 27). En este último caso, la Observación general n.º 2 del Comité que supervisa la aplicación de este tratado va más allá al recomendar a los Estados el reembolso de las contribuciones aportadas por las personas migrantes trabajadoras, aunque no tengan un derecho a prestación.⁷⁴

En segundo lugar, incluye una serie de derechos específicos que, aun estando relacionados con derechos humanos más generales, merecen un análisis separado. La CPDTMF recoge el derecho a la privacidad y a la inviolabilidad del domicilio de la persona migrante trabajadora y de sus familiares (artí-

culo 14), su derecho a la propiedad privada (artículo 15), el derecho a ser protegida por el Estado frente a cualquier acto de violencia, así como a la tutela judicial efectiva (artículos 16 y 18), el derecho al respeto a su dignidad e identidad cultural, que se traslada, entre otras circunstancias, a una detención migratoria administrativa separada de las personas condenadas penalmente (artículos 17 y 31), la prohibición de las expulsiones colectivas (artículo 22), el reconocimiento de su personalidad jurídica (artículo 24), el derecho a la atención médica urgente (artículo 28), el derecho de sus hijos e hijas a un nombre, a que su nacimiento sea registrado, y a tener una nacionalidad (artículo 29), y su derecho a la educación (artículo 30).

b) Protección específica de las personas migrantes trabajadoras y familiares en situación administrativa regular

Además de las señaladas anteriormente, la Parte IV de la CPDTMF introduce mejoras en la protección que se garantiza a todas las personas migrantes trabajadoras y a sus familiares. Lo hace con respecto a quienes tienen autorización para permanecer en el territorio del Estado parte, es decir, para quienes se encuentran en situación administrativa regular.

Este estatuto privilegiado incluye el derecho de todas ellas a ser informadas por parte de las autoridades, a más tardar en el momento de su admisión en el Estado de empleo, sobre las condiciones relativas a su estancia, y sobre las distintas actividades remuneradas a las que tienen acceso (artículo 37). Asimismo, se recoge el derecho a que estas personas puedan ausentarse temporalmente del territorio del Estado parte para, por ejemplo, volver a su país de origen por un corto periodo de tiempo, sin que ello afecte a sus autorizaciones de permanencia o de trabajo en aquel (artículo 38). También se contempla la libertad de movimiento y de escoger su residencia en dicho territorio (artículo 39). Por otro lado, la libertad sindical se extiende a este colectivo, ya que se les concede el derecho no solo a participar y afiliarse a sindicatos, sino también a fundarlos (artículo 40). La CPDTMF también aborda los derechos políticos de estas personas. Por un lado, establece su derecho a participar en los asuntos públicos en sus Estados de origen (artículo 41), mientras que, por otro, insta a los Estados parte a establecer mecanismos o instituciones que tengan en cuenta las necesidades de las personas migrantes trabajadoras y sus familiares, y que puedan tener representantes libremente elegidos por ellas (artículo 42). Las personas trabajadoras migrantes en situación administrativa regular gozan, conforme a este instrumento internacional, de igualdad de trato respecto de las personas nacionales con relación al acceso a las instituciones y enseñanza, a la orientación profesional y colocación, a la formación profesional y al readiestramiento, en el acceso a la vivienda, en el acceso a servicios sociales y de salud, en el acceso a cooperativas y empresas en régimen de autogestión, y en el acceso a la vida cultural y participación en ella (artículo 43).

La CPDTMF reconoce que *"la familia es el grupo básico natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección por parte de la sociedad y del Estado"*, de forma que establece que los Estados parte deben facilitar la reagrupación familiar teniendo en cuenta consideraciones de índole humanitaria para hacerla extensiva a familiares no cercanos (artículo 44). Conviene destacar también que se exige una igualdad de trato con respecto a personas nacionales en cuanto al pago de tributos, en las deducciones o exenciones de impuestos (artículo 48), y, dentro del ámbito laboral, en la protección contra el despido y las prestaciones por desempleo (artículo 54). Por último, se prohíbe la expulsión de personas migrantes trabajadoras o de sus familiares que tenga por objeto privar a dichas personas de los derechos derivados de sus autorizaciones de residencia o de empleo; además, todo procedimiento de expulsión, que debe ser conforme a la ley de extranjería vigente, debe tener en cuenta consideraciones de carácter humanitario (artículo 56).

i. Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares (en adelante, "CMW", por sus siglas en inglés)

La CPDTMF establece en su artículo 72 la creación de un comité para velar por la aplicación de las disposiciones de su articulado, con competencia, entre otras, para evaluar los informes que presente cada Estado parte, para transmitir el resultado de su examen, y para emitir observaciones de carácter general que interpretan y dan un mayor alcance a los distintos artículos de la CPDTMF.

⁷¹ Se trata del único tratado internacional y universal de derechos humanos de las Naciones Unidas que no ha sido ratificado por el Estado español.

⁷² UNESCO (2005). La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Migrantes, p. 7.

⁷³ Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (2013). Observación general n.º 2 sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y de sus familiares, párrafo 19.

⁷⁴ Ídem, párrafos 69-70

De especial relevancia para este estudio son las dos primeras observaciones generales. La primera de ellas versa sobre las personas migrantes trabajadoras domésticas, mientras que la segunda se centra en las personas migrantes trabajadoras en situación administrativa irregular. A continuación, se señalan los elementos más destacables de cada una de ellas.

Observación general nº. 1, sobre los trabajadores domésticos migrantes

En su introducción, el CMW establece que el trabajo doméstico puede representar hasta el 10% del empleo total en algunos países, aunque se trata de una estimación basada en datos anteriores a 2011 y reconoce expresamente la dificultad para cuantificar con precisión la cantidad de personas trabajadoras en esta rama de actividad *“por la alta incidencia de trabajos domésticos sin declarar y por el hecho de que en las estadísticas nacionales no suelen contabilizarse los trabajadores domésticos como categoría aparte”*. También señala la tendencia en el aumento de personas migrantes, en su inmensa mayoría mujeres, empleadas en el servicio doméstico. El CMW define el término *trabajador doméstico* en un momento en el que todavía no existía definición alguna sobre la materia en instrumentos internacionales, y lo hace describiendo así a *“las personas que trabajen en el marco de una relación de empleo en o para los hogares privados de otras personas, residan o no dentro del hogar”*. Estas personas así empleadas se encuentran dentro del ámbito de aplicación subjetivo de la CPDITMF, de forma que cualquier exclusión de las personas trabajadoras domésticas de la protección que se recoge en ella *“constituiría una violación prima facie de la Convención”*. Para el CMW, su inclusión es clave en tanto en cuanto estas personas *“corren un riesgo mayor de sufrir determinadas formas de explotación y maltrato”*, debido a situaciones de vulnerabilidad derivadas del aislamiento y dependencia que caracteriza estas relaciones laborales, y, en el caso de las mujeres, al riesgo de violencia de género, todo lo cual se agrava en el caso de que estas personas se encuentren en situación administrativa irregular.⁷⁵

Después de señalar los distintos tipos de abusos a los que se encuentran expuestas las personas trabajadoras domésticas migrantes, como la restricción parcial o total de su libertad de circulación y de comunicación, el excesivo número de horas de trabajo, los salarios bajos, la ausencia de seguridad social o de prestaciones, así como el maltrato, abuso o acoso psicológico físico y sexual, el CMW aborda distintas lagunas en la protección de todas ellas. Desde el punto de vista legislativo, muchos países no reconocen el trabajo doméstico como digno de protección laboral, y, en ocasiones, no se considera como empleadores a las personas para quienes trabajan. Esto está estrechamente relacionado con la idea tradicional que asocia el trabajo doméstico como una actividad no remunerada propia de mujeres y niñas, y que considera a las personas trabajadoras domésticas como meras *ayudantes* de las familias.

Esas concepciones contribuyen para el CMW a la explotación laboral y restringe la posibilidad de obtener reparación ante los tribunales ante cualquier tipo de abuso y limita el acceso a la seguridad social; con respecto a las personas migrantes, es probable que la normativa laboral sí reconozca como personas trabajadoras a quienes realizan su actividad en el servicio doméstico, pero limiten la libertad de sindicación de las no nacionales o que excluyan la vigilancia e inspección laboral en hogares, ya sean las personas trabajadoras migrantes o nacionales. Asimismo, concluye el CMW que las leyes y políticas migratorias restrictivas fomentan la irregularidad administrativa, lo cual deriva en mayores situaciones de vulneraciones y violaciones de los derechos humanos.⁷⁶ En la práctica existen también lagunas. Aunque la legislación ofrezca protección de forma expresa, existen factores que dificultan su ejercicio. El hogar es un espacio invisible, que se encuentra a puerta cerrada, un lugar que genera aislamiento físico y social, y el empleo en el servicio doméstico tiende a desarrollarse en el mercado de trabajo no estructurado; además, la gran cantidad de lugares de trabajo (hogares) existentes dificulta una adecuada vigilancia e inspección laboral. Por su parte, la CMW destaca que las personas migrantes pueden tener miedo a denunciar las condiciones laborales ante una posible expulsión del territorio.⁷⁷

..... Por todo ello, la CMW, a través de esta Observación general, recomienda a los Estados parte de la

⁷⁵ Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (2010). Observación general nº. 1 sobre los trabajadores domésticos migratorios, párrafos 1, 5 y 7.

⁷⁶ Ídem, párrafos 18-21, y 24.

⁷⁷ Ídem, párrafos 25-27


CPDITMF que, entre otras cuestiones, establezcan mecanismos para garantizar un trato igualitario entre las personas trabajadoras domésticas nativas y migrantes, y que tanto unas como otras *“disfruten del mismo nivel de protección que otros trabajadores”*.⁷⁸ Los Estados parte deberían crear mecanismos de vigilancia eficaces y reforzar las labores de inspección, establecer vías de acceso efectivas para que todas las personas trabajadoras migrantes tengan acceso a cualquier tipo de atención médica urgente, incluir la perspectiva de género en su legislación y políticas, y poner a disposición de quienes se encuentren en situación administrativa irregular de vías de regularización adecuadas y efectivas, incluyendo regularizaciones colectivas.⁷⁹

Observación general nº. 2, sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y de sus familiares

De igual forma que en la introducción de su primera Observación general, la CMW hace una estimación del número de migrantes internacionales en situación administrativa irregular. Considera que entre el 10% y 15% del total de las personas en desplazamiento se encuentran en dicha situación, aunque, al igual que en aquella Observación general, aquí también señala las dificultades para contabilizar la magnitud real de este fenómeno debido a las limitaciones para recabar información estadística fidedigna.

En su introducción, denuncia y lamenta las prácticas estatales dirigidas a evitar la entrada de personas trabajadoras migrantes y de sus familiares a través de *“medidas represivas como la penalización de la migración irregular, la detención administrativa y la expulsión”*. Más adelante, y relacionado con la primera Observación general, reconoce la conveniencia de facilitar la regularización de personas migrantes, aunque los Estados no tengan la obligación de hacerlo. De esta forma, anima a que, *“cuando los Estados partes prevean la regularización de los trabajadores migratorios en su legislación nacional, deberán velar por que todos los trabajadores migratorios y sus familiares en situación irregular tengan acceso efectivo y sin discriminación a los procedimientos de regularización y porque esos procedimientos no se apliquen de manera arbitraria”*. Por otro lado, y con relación al acceso a las prestaciones sociales, el CMW interpreta las disposiciones de la CPDITMF para afirmar que cuando los Estados parte adopten leyes que prescriban el derecho a percibir una prestación social, siempre y cuando la persona trabajadora migrante cumpla con los requisitos previstos, las autoridades no podrán excluirla arbitrariamente de aquella, ni limitar su acceso, *“puesto que la prohibición de la discriminación se aplica al derecho a la seguridad social”*.⁸⁰

F. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

 Dentro de este apartado de instrumentos de derecho internacional cabe mencionar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.⁸¹ Aunque no se trata de un texto jurídicamente vinculante para los Estados, tiene una importancia fundamental puesto que supone un plan de acción internacional que debe informar las políticas y prácticas de todos los Estados miembros de las Naciones Unidas, y que recoge, en diecisiete objetivos, conocidos como objetivos de desarrollo sostenible o ODS, diversas metas que están íntimamente vinculadas al desarrollo efectivo de los derechos humanos contenidos en los diversos tratados internacionales mencionados anteriormente.

Destaca el ODS 5 sobre igualdad de género, cuya meta 5.4 trata del trabajo de cuidados domésticos. En concreto, establece la necesidad de *“reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”*. Se trata de un reconocimiento expreso de la importancia del trabajo doméstico, y aunque no se mencione de forma expresa el empleo en el hogar, este ODS debe ser puesto en conexión con otros relacionados. Así, el ODS 1 sobre el

⁷⁸ Ídem, párrafos 37-38 y también en la Observación general nº. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre el derecho al trabajo, párrafo 10.

⁷⁹ Ídem, párrafos 41, 43, 51-53, y 60-61

⁸⁰ Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (2013). Observación general nº. 2 sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y de sus familiares, párrafo 2, 15 y 67.

⁸¹ Resolución 70/1 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobada el 25 de septiembre de 2015, sobre transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

fin de la pobreza, en su meta 1.3 recoge la necesidad de establecer sistemas de protección social para todas las personas, incluidas las migrantes; el ODS 5, en su meta 5.1 determina la prohibición de todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas; el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico contempla en su meta 8.8 la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno laboral seguro y sin riesgos, en particular para las mujeres migrantes; finalmente, el ODS 10 sobre la reducción de las desigualdades busca, a través de su meta 10.7, facilitar una migración regular y segura a través de la *“aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas”*.

4.1.2. Naciones Unidas: la Organización Internacional del Trabajo

La OIT forma parte del sistema de Naciones Unidas, como agencia especializada con un mandato dedicado a la mejora de la justicia económica y social a través de la promoción y fomento de estándares de derechos humanos y laborales ya reconocidos internacionalmente. Sin embargo, se trata de un apartado específico por ser un organismo del cual emanan convenios y recomendaciones, lo que lo convierten en una fuente significativa de derecho internacional laboral. Se trata del único organismo tripartito de Naciones Unidas; esto es, compuesto por gobiernos, personas empleadoras y personas trabajadoras de sus 187 Estados miembros.

En el seno de la OIT, se adoptan convenios y protocolos que tienen carácter vinculante para los Estados miembros que los ratifican, así como recomendaciones generales relacionadas que ofrecen una interpretación de aquellos, así como principios para su aplicación. Existen una serie de convenios fundamentales con un 91,4% de ratificaciones que cubren los elementos básicos que regula la OIT: el derecho a la asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

A continuación, se examinará el contenido del Convenio n.º. 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011, un instrumento internacional clave para este informe, y, posteriormente, se hará alusión, en un mismo apartado, a distintos convenios y protocolos de relevancia para las mujeres migrantes que trabajen en el servicio doméstico.

A. Convenio n.º. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

Este instrumento internacional, junto con la Recomendación n.º. 201 que lo acompaña, determina que las personas empleadas en el servicio doméstico que atienden a familias y a hogares deben tener los mismos derechos básicos que los previstos para el resto de personas trabajadoras.⁸² Adoptado en 2011, en vigor desde 2013, y ratificado por 30 países hasta septiembre de 2020, equipara el trabajo doméstico, el cual define, con las demás actividades laborales existentes.

Ya en su preámbulo reconoce la *“contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial”*, cuyas consecuencias principales son el incremento de las posibilidades de empleo remunerado para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, el aumento de cuidados para las personas de edad avanzada, menores y personas con discapacidad, y un mayor volumen de transferencias de ingreso en los Estados y entre los países. No obstante, y como se ha advertido previamente en este informe, *“el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible”*, realizado principalmente por mujeres y niñas, de las cuales muchas son migrantes y en situación de vulnerabilidad ante la discriminación *“con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”*. Dicho desequilibrio entre la contribución de dicho tipo de trabajo y su escaso o nulo reconocimiento social, junto con las condiciones específicas en las que se realiza el trabajo doméstico, llevan a la OIT, a través de este instrumento internacional, a establecer un texto normativo vinculante que, mediante una serie de normas de ámbito general y otras de carácter más concreto para el trabajo doméstico, iguale en protección y derechos a las personas trabajadoras domésticas con el resto de personas empleadas en el resto de actividades.

i. Definición

El Convenio n.º. 189 es el primer y único instrumento internacional vinculante que define expresamente los términos *trabajo doméstico* y *trabajador doméstico*. El CMW había ofrecido su propia descripción del segundo de ellos, justo unos meses antes de la adopción de este convenio: *“las personas que trabajen en el marco de una relación de empleo en o para los hogares privados de otras personas, residen o no dentro del hogar”*.

Sin embargo, conforme al artículo 1 del Convenio n.º. 189, el término *trabajo doméstico* *“designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”*, mientras que *trabajador doméstico* *“designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”*, excluyendo de esta descripción a quienes realicen un trabajo doméstico *“de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional”*. Es decir, exige la existencia de una relación laboral entre la persona trabajadora que realiza el trabajo doméstico y una persona empleadora. No cabe por lo tanto considerar como *trabajador doméstico*, según la definición de este texto legal, a las personas que realizan un trabajo doméstico en su propio hogar.

ii. Contenido de la protección

Principios y derechos fundamentales

El texto del Convenio exige a los Estados parte que adopten las medidas que sean necesarias para *“asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos”* y, en concreto, para garantizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, es decir, la libertad sindical y de asociación, el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de toda discriminación en el ámbito del empleo (artículo 3).

Igualdad y no discriminación

Precisamente ese principio de no discriminación se encuentra presente a lo largo del documento y enmarca la protección y los derechos incluidos en el él. Esto se traduce, como se ha adelantado anteriormente, que el Convenio n.º. 189 se erige como el instrumento internacional vinculante esencial que establece la igualdad entre las personas trabajadoras domésticas y el resto de personas empleadas en otras ocupaciones o profesiones.

De esta forma, este convenio establece la igualdad con respecto al resto de personas trabajadoras en el número de horas normales de trabajo, en la compensación por la realización de horas extraordinarias, en los periodos de descanso diarios y semanales, y en las vacaciones pagadas (artículo 10); en la percepción del salario mínimo interprofesional sin discriminación por motivos de sexo (artículo 11); en la protección que ofrece la seguridad social, incluyendo lo relativo a la maternidad (artículo 14); y también en el acceso a los tribunales y mecanismos de queja para denunciar el incumplimiento de la normativa laboral (artículos 16 y 17).

Condiciones laborales

Todas las personas trabajadoras domésticas tienen derecho a ser informadas de sus derechos y condiciones laborales, las



⁸² OIT (2019). Rules of the Game: An Introduction to the Standards-related Work of the International Labour Organization, p. 86.

cuales deben ser equitativas y decentes, y en el caso de que se trata de personal interno, debe respetarse siempre su privacidad (artículos 6 y 7). El convenio establece que debe existir un periodo de descanso mínimo de 24 horas y que la disponibilidad debe ser tenida en cuenta como tiempo de desempeño de la actividad laboral (artículo 10). La Recomendación nº. 201 que acompaña al convenio establece pautas para garantizar el cumplimiento de la normativa, como son la necesidad de registrar la jornada laboral, incluso las horas extraordinarias y los periodos de disponibilidad; además, estima que deben establecerse un máximo de horas de ese tipo por semana, mes o año, y que el día de descanso de 24 horas debe decidirse de común acuerdo entre las dos partes de la relación laboral.

En todo caso, los Estados deben asegurarse de que las personas trabajadoras puedan pactar libremente con personas empleadoras si residirán o no en el hogar y de que, en caso de que lo hagan, no se vean obligadas a permanecer en él o acompañar a sus miembros durante periodos vacacionales o de descanso; además, tienen derecho a conservar sus documentos de viaje e identidad (artículo 9). Por lo que respecta al régimen de las personas internas, la mencionada Recomendación señala importantes elementos que deben tenerse en cuenta para garantizar la dignidad y privacidad de aquellas. Se recomienda que tengan una habitación separada, privada, amueblada y ventilada, equipada con cerrojo; acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, en buenas condiciones; iluminación suficiente; calefacción y aire acondicionado si está disponible en el hogar; y comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas.

En cuanto a la remuneración, el convenio destaca la obligación de realizar el pago en efectivo o, con el consentimiento de la persona trabajadora, mediante cualquier otro medio legal. Debe llevarse a cabo de forma regular y periódica, y como mínimo, una vez al mes. Sin embargo, también está previsto el pago en especie, sujeto al consentimiento de la persona trabajadora, pero solo cuando las condiciones no sean menos favorables que este tipo de pago para el resto de personas trabajadoras, y siempre que dichos pagos se destinen a su uso y beneficio personal (artículo 12). La Recomendación entiende que estos pagos en especie deben tenerse en cuenta tanto para la cotización a la seguridad social como para los derechos y prestaciones que de ella se deriven.

Salud y seguridad en el trabajo

El artículo 13 del convenio proclama el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Ello requiere que los Estados adopten las medidas que sean necesarias para asegurar dicha salud y seguridad laborales. La Recomendación detalla acciones concretas. Por ejemplo, determina que las autoridades deben proteger a las personas trabajadoras domésticas eliminando o reduciendo en la medida de lo posible los peligros y riesgos en su entorno laboral para prevenir accidentes, enfermedades y la muerte, y para promover su salud y seguridad; asimismo, se incluye como medida la creación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales del trabajo doméstico.

Destaca, por su importancia, que el convenio, en su artículo 17, obligue a los Estados parte a poner en marcha medidas relacionadas con la inspección de trabajo y con la aplicación de normas y sanciones. La Recomendación indica que debería establecerse un sistema de inspección suficiente y apropiado, y determinar sanciones concretas y adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Protección frente al abuso, acoso y la violencia

El convenio es claro al afirmar en su artículo 5 que *“todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”*. Esta disposición se debe poner en conexión con el Convenio nº. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso que entrará en vigor el 25 de junio de 2021. Este instrumento exige a los Estados parte la implementación de todas las medidas necesarias para prevenir la violencia y el acoso, y para proteger a las personas afectadas por dicha situación. En concreto, busca erradicar la violencia y el acoso que ocurra durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, y establecer mecanismos y vías de reparación accesibles, eficaces y adecuadas que sancionen actos de violencia o acoso en el entorno laboral.

Dentro del Convenio nº. 189 se hace una nueva mención al abuso en el artículo 15 con relación a las posibles prácticas abusivas que puedan cometer las agencias de empleo privadas. Se menciona aquí expresamente a las personas migrantes trabajadoras domésticas migrantes como colectivo susceptible de ser objeto de este tipo de actuaciones. En este sentido, también aquí cabe mencionar como instrumento relacionado el Convenio nº. 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas. El Convenio nº. 189 establece una serie de medidas para evitar dichas prácticas. Por ejemplo, los Estados miembros deberán establecer mecanismos de queja y procedimientos de denuncia para investigar presuntos abusos y prácticas fraudulentas, y, por ejemplo, prohibir que los honorarios cobrados por estas agencias se descuenten de la remuneración percibida por las personas trabajadoras domésticas.

Migrantes

El convenio menciona expresamente a las personas migrantes en el contexto del trabajo doméstico en dos de sus preceptos. En el artículo 15, referido a las agencias de empleo privadas, tal y como se acaba de referir, y el artículo 8, con el fin de evitar que sean objeto de abusos inherentes a su situación.

Sin embargo, en este sentido es de especial relevancia la Recomendación. De forma detallada, elabora una lista de elementos que los Estados parte del convenio deberían tener en cuenta para proteger a las personas migrantes trabajadoras domésticas. En concreto, recomienda la creación de una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación que permita la comunicación efectiva entre interlocutores; de una red de alojamiento de urgencia; y de un servicio público de asistencia que informe en idiomas comprensibles sobre derechos y recursos disponibles, tanto en lo referido al empleo como en cuestiones migratorias, sobre protección jurídica frente a delitos como los actos de violencia, trata y privación de libertad.

Asimismo, se recomienda establecer un sistema de visitas, antes de la contratación, a los hogares en los que pueden ser empleadas las personas trabajadoras domésticas; sensibilizar a personas empleadoras sobre buenas prácticas, obligaciones, sanciones y servicios de asistencia a disposición de trabajadoras y empleadoras; asegurar el acceso a recursos en la vía civil y penal, tanto durante el empleo como posteriormente, incluso después de que hayan salido del país; y garantizar su derecho a ser repatriados, sin coste alguno, después de la relación laboral. Por último, la Recomendación insta a los Estados a formar y capacitar a las personas trabajadoras domésticas migrantes, a través de la formulación de políticas que fomenten el desarrollo continuo de sus competencias y cualificaciones para mejorar su empleabilidad y para atender a sus necesidades referidas a la conciliación entre su vida laboral y personal.

B. Otros instrumentos

El Convenio nº. 189 expone en su preámbulo otros instrumentos pertinentes para las personas trabajadoras domésticas. Uno de ellos, el Convenio nº. 181 sobre las agencias de empleo privadas ya ha sido mencionado en el apartado anterior. Aquí se resumirá sucintamente el contenido del resto de instrumentos de la OIT que pueden afectar a la relación laboral de las personas trabajadoras domésticas y que, por lo tanto, deben leerse junto con el Convenio nº. 189.

i. Convenio nº. 97 sobre los trabajadores migrantes (revisado) y Convenio nº. 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)

Las personas migrantes trabajadoras contribuyen al desarrollo de los países de acogida y de sus países de origen a través de las remesas, pero, sin embargo, reciben una protección social deficiente y se encuentran en situación de vulnerabilidad frente a la explotación y la trata de seres humanos.⁸³ Por ello, la OIT establece estándares internacionales con el objetivo de mejorar su protección jurídica.

El Convenio nº. 97 entiende por *trabajador migrante* a *“toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante”*. Obliga a los Estados parte a establecer un servicio gratuito

⁸³ OIT (2019). Rules of the Game: An Introduction to the Standards-related Work of the International Labour Organization, p. 88.

apropiado para ofrecer información, y a ofrecer unas condiciones laborales para las personas migrantes no menos favorables que las otorgadas a las personas nacionales en las siguientes materias: remuneración, horas de trabajo, horas extraordinarias, vacaciones pagadas, limitaciones al trabajo a domicilio, edad mínima, aprendizaje y formación profesional, trabajo de mujeres y menores; afiliación a sindicatos; vivienda; impuestos y cotizaciones; seguridad social, incluyendo accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, maternidad, enfermedad, vejez y muerte, desempleo y cualquier otro riesgo comprendido en el régimen de seguridad social); y acceso a la justicia con motivo de cuestiones relacionadas con estas condiciones.

En el Convenio nº. 143 se establece la obligación general de proteger los derechos fundamentales de todas las personas migrantes trabajadoras y va más allá que el anterior convenio al decretar la igualdad de oportunidades y de trato y de hacerla extensiva a la familia. Así, se determina *“la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, seguridad social, derechos sindicales y culturales y libertades individuales y colectivas para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio”* (artículo 10).

ii. Convenio nº. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

Su ámbito de aplicación subjetivo se extiende a *“los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”*, así como a *“los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”* (artículo 1); y su ámbito de aplicación objetivo atañe a *“todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores”* (artículo 2), incluido, por lo tanto, el trabajo doméstico.

De forma crítica, su artículo 4 obliga a los Estados a permitir que estas personas elijan libremente su empleo, y a *“tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social”*. Asimismo, el artículo 8 prohíbe expresamente que las responsabilidades familiares sean causa justificada para la terminación de la relación laboral.

iii. Protocolo nº. 81 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo

Este protocolo completa el Convenio nº. 81 sobre la inspección del trabajo, el cual regula las inspecciones realizadas en la industria y el comercio. Aquel extiende la aplicación del contenido del convenio a *“las actividades del sector de los servicios no comerciales”*, es decir, a *“las actividades llevadas a cabo en todas las clases de lugares de trabajo que no se consideren industriales o comerciales”* (artículo 1). Ello quiere decir que se aplicarán a ese tipo de actividades las disposiciones del convenio con respecto a las inspecciones de trabajo. Es decir, deberá existir un sistema de inspección encargado de velar por el cumplimiento de la legislación de seguridad y salud laborales, así como del resto de normativa referida a remuneración, horario, vacaciones y circunstancias afines.

iv. Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos

Se trata de un compendio de principios y directrices fundamentales sobre las migraciones laborales adoptado en 2005 por la OIT que, a pesar de carecer de valor vinculante, muestra el espíritu de dicha organización y sirve a los Estados para informar sus actuaciones en dicha materia.

Los principios que inciden con un mayor peso en el trabajo doméstico son la novena y la undécima. Así, el principio número 9, en su letra a, determina que *“todas las normas internacionales del trabajo son aplicables a los trabajadores migrantes, salvo indicación en contrario”*. Las directrices número 9.8 y 9.12 desarrollan dicho principio. Se recomienda a los Estados la adopción de medidas para garantizar la aplicación de la legislación a todas las personas trabajadoras migrantes, incluidas las trabajadoras domésticas, *“en lo que respecta al empleo, la protección de la maternidad, los salarios, la seguridad y salud*

en el trabajo y otras condiciones de trabajo, de conformidad con los instrumentos pertinentes de la OIT”, y para garantizar también en la práctica la igualdad de trato entre migrantes y nacionales *“en materia de seguridad y salud en el trabajo, con inclusión de medidas para abordar los riesgos específicos que existen en determinados sectores y ocupaciones, en especial la agricultura, la construcción, la minería, la hotelería y restauración y el servicio doméstico y tratar los riesgos específicos a los que se enfrentan las mujeres, y cuando proceda promover oportunidades en el lugar de trabajo”*.

El principio número 11 está relacionado con la prevención del abuso y la trata de personas. Insta a los gobiernos a adoptar estrategias que eviten *“prácticas abusivas, el tráfico de migrantes y la trata de personas”*. La directriz 11.2 detalla la necesidad de poner en marcha medidas para proteger a personas trabajadoras migrantes en una mayor situación de vulnerabilidad, como son las trabajadoras domésticas. Así, deberían adoptar medidas que detecten e identifiquen prácticas abusivas, incluidas *“el acoso o la violencia físicos o sexuales, la restricción de la libertad de movimiento, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso, las retenciones indebidas o el pago insuficiente o con retraso de los salarios y otras prestaciones, la retención del pasaporte o los documentos de identidad o de viaje y la amenaza de denuncia a las autoridades, en especial en los sectores que se encuentran fuera de los canales habituales de reglamentación y protección, como el servicio doméstico”*.

Por otro lado, este documento destaca como aspecto positivo el programa de regularización de España de 2005 que permitió regularizar su situación administrativa a personas migrantes que hubieran estado empadronadas durante un periodo no inferior a seis meses, que carecieran de antecedentes penales y que tuvieran la capacitación necesaria para su puesto de trabajo. De esta estrategia se beneficiaron principalmente personas trabajadoras en el sector doméstico, seguido de la construcción, la agricultura y la hostelería.



4.1.3. Europa

En este apartado se hará una breve revisión de los principios y normas europeas que afectan al trabajo doméstico y a las personas trabajadoras migrantes. En este sentido, se analiza en primer lugar, el sistema de la Unión Europea, y posteriormente el del Consejo de Europa.

A. Sistema de la Unión Europea

Conviene destacar desde un primer momento que el Consejo de la Unión Europea, a propuesta de la Comisión, y con la previa aprobación del Parlamento, autorizó en 2014 a los Estados miembros a ratificar, *“en interés de la Unión Europea”*, el Convenio nº. 189 de la OIT.⁸⁴ En el segundo considerando de su decisión, el Consejo afirma que *“la mayoría de las normas del Convenio nº 189 (...) forman ya parte en gran medida del acervo de la Unión en los ámbitos de política social, lucha contra la discriminación, cooperación judicial en materia penal y de asilo e inmigración”*, si bien, más adelante señala que algunas de sus disposiciones *“podrían entrar en conflicto con la libertad de circulación de los trabajadores”* por ser un ámbito de competencia exclusiva de la Unión. No obstante, esto no impide a esta institución permitir a los Estados miembros ratificar el convenio, cuestión que es del propio interés de la Unión Europea, según el propio Consejo.

⁸⁴ Decisión del Consejo, de 28 de enero de 2014, por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio sobre trabajo digno para los trabajadores domésticos, de 2011, de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio nº 189) (2014/51/UE).

Efectivamente, de forma general, el Derecho de la Unión contiene disposiciones contenidas en aquel convenio, pero por referirse a principios y normas del ámbito laboral, ya que no existe ningún instrumento vinculante que se centre de forma exclusiva en la situación jurídica de las personas trabajadoras domésticas.

El Tratado de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El Tratado de la Unión Europea establece en su artículo 3 la lucha de la Unión contra “la exclusión social y la discriminación” y el fomento de “la justicia y la protección sociales”, así como “la igualdad entre mujeres y hombres”.⁸⁵ Se trata de una norma que impregna el espíritu del derecho comunitario y, por supuesto, de la propia Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,⁸⁶ texto fundamental en la protección de los derechos humanos de todas las personas que se encuentren en el territorio de alguno de los Estados miembros y que proclama normas básicas en el ámbito laboral que afectan también a las personas trabajadoras domésticas migrantes.

La Carta contiene disposiciones presentes en el Convenio nº. 189 y en el resto de tratados internacionales de derechos humanos analizados. Así, prohíbe la esclavitud y el trabajo forzoso (artículo 5), y establece la igualdad de todas las personas ante la ley y prohíbe todo tipo de discriminación por diversos motivos, entre los que se incluye el sexo, la raza, los orígenes étnicos o sociales, o la propia nacionalidad (artículos 20 y 21).

En relación con el empleo, su Capítulo IV reconoce el derecho a la información de las personas trabajadoras sobre sus derechos y condiciones laborales (artículo 27), el derecho a la negociación y acción colectiva (artículo 28), la protección frente al despido injustificado (artículo 30), y el derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas (artículo 31), lo cual incluye el respeto por su salud, seguridad y dignidad, así como la limitación de la duración máxima del trabajo, el establecimiento de periodos de descanso diarios y semanales y vacaciones anuales pagadas,⁸⁷ y la conciliación de la vida familiar y profesional, lo cual prohíbe todo despido por cualquier causa derivada de la maternidad (artículo 33.2). Por último, en su artículo 34 reconoce el derecho a la seguridad social y a la protección de todas las personas trabajadoras en situaciones de maternidad, enfermedad, accidentes laborales, dependencia, vejez o pérdida de empleo.

Sin embargo, la propia Carta establece una limitación importante en cuanto a la protección de las personas migrantes en situación administrativa irregular que trabajan en el territorio de los Estados miembros. Aunque su ámbito de aplicación subjetiva abarque a aquellas, solo las personas nacionales de terceros países que estén autorizadas para trabajar “*tienen derecho a unas condiciones laborales equivalentes a aquellas que disfrutaban los ciudadanos de la Unión*” (artículo 15). Este precepto es clave, ya que impone una importante restricción para la protección de personas trabajadoras domésticas en situación administrativa irregular. El Convenio nº. 189 aplica sus disposiciones a todas las personas trabajadoras domésticas, sin que exista diferencia alguna por su condición de migrante o por su situación administrativa.

La Agencia de los Derechos Fundamentales (en adelante, “FRA”, por sus siglas en inglés) de la Unión Europea ha estudiado la protección real de las personas migrantes trabajadoras en el servicio doméstico que se encuentran en situación administrativa irregular y ha denunciado el desajuste existente entre sus derechos a unas condiciones laborales decentes y a un entorno de trabajo seguro, que incluye periodos de descanso, una remuneración justa y compensación por accidentes laborales, con su efectiva aplicación práctica por parte de las autoridades nacionales. Esto se debe, fundamentalmente, a la inexistencia de un marco legislativo claro que aborde cuestiones clave como las funciones, el salario, las bajas por enfermedad y por descanso, las vacaciones retribuidas, y las obligaciones de las personas

⁸⁵ Tratado de la Unión Europea, artículo 3.

⁸⁶ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C364/01).

⁸⁷ En este sentido, también la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo del trabajo, aborda esta cuestión estableciendo periodos mínimos de descanso, una duración máxima de la jornada semanal, y vacaciones anuales retribuidas, para todas las personas trabajadoras de todos los sectores de actividad, a excepción de la gente de mar.

empleadoras. Concluye la FRA que la posibilidad de que aquellas se beneficien de los derechos que las amparan dependa del acuerdo concertado con la empleadora. Esto supone que el acceso a sus derechos fundamentales depende de la buena voluntad de la persona empleadora, y un grave riesgo de impunidad ante vulneraciones de sus derechos, incluso, incluso cuando se trata de violaciones graves.⁸⁸

B. Sistema del Consejo de Europa

El Consejo de Europa es la organización europea más antigua y cuenta en su haber la adopción de dos instrumentos fundamentales para la protección de los derechos humanos de todas las personas que se hallen en el territorio de los Estados miembros. Se trata del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, comúnmente conocido como Convenio Europeo de Derechos Humanos, y de la Carta Social Europea (revisada). Por su temática y relación directa con el tema de este informe, también se abordará brevemente el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, también llamado Convenio de Estambul, por ser esta la ciudad en la que se aprobó.

i. Convenio Europeo de Derechos Humanos y Carta Social Europea (revisada)

Ambos instrumentos, el Convenio y la Carta, se erigen como los dos pilares básicos en la protección y garantía de los derechos civiles y políticos, y los derechos económicos y sociales, respectivamente, dentro de sus Estados parte. Si el Convenio Europeo de Derechos Humanos ha sido descrito por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos como un instrumento de naturaleza constitucional de ámbito europeo en el campo de los derechos humanos,⁸⁹ la Carta Social Europea (revisada) es considerada como la Constitución social europea.⁹⁰

- Convenio Europeo de Derechos Humanos

Los efectos de este tratado sobre la protección laboral de las trabajadoras migrantes en el servicio doméstico son limitados ya que su contenido tiene un alcance más general y viene referido al ámbito civil y político. No obstante, su artículo 4.1 prohíbe la esclavitud y el trabajo forzado, y el artículo 1 de su Protocolo nº. 12 decreta la prohibición general de la discriminación. Esta se aplica a toda persona, con independencia de su situación administrativa, y se extiende no solo a los derechos contenidos en el Convenio, sino también a toda protección que emane de cualquier ley emanada de las autoridades en un Estado parte del Convenio.

- Carta Social Europea (revisada)

La Carta Social Europea (revisada) es una actualización de 1996 de la Carta Social Europea que se adoptó en 1961. La nueva versión extiende el contenido de la protección con doce nuevos artículos dirigidos a proclamar la igualdad de oportunidades, el derecho a la vivienda, el derecho a la protección contra la pobreza y la exclusión social, y una serie de prerrogativas relacionadas con las condiciones en el trabajo. No obstante, su ámbito de aplicación subjetivo se limita a las personas que se hallen en el territorio con una autorización para residir o trabajar, en virtud del primer punto de su anexo.

La Parte I de la Carta Social Europea (revisada) contiene una serie de principios programáticos, mientras que la Parte II establece derechos jurídicamente vinculantes para los Estados parte. Así, el artículo 2 establece el derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, como una jornada laboral diaria y semanal razonable, día de descanso semanal, días festivos remunerados, vacaciones pagadas, la eliminación o reducción de los riesgos laborales, e informar a la persona trabajadora sobre sus derechos. Los siguientes artículos también se refieren al ámbito laboral. Decreta el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 3), el derecho a una remuneración equitativa (artículo 4), el derecho a la libertad

⁸⁸ FRA (2011). Migrants in an irregular situation employed in domestic work: Fundamental rights challenges for the European Union and its Member States. Luxemburgo: FRA, pp. 30, 45 y 53.

⁸⁹ Tribunal Europeo de Derechos Humanos (1998). Asunto *Bosphorus Hava Yolları Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi c. Irlanda* [Gran Sala], párrafo 156.

⁹⁰ NICOLETTI, M. (2014). Conférence à haut niveau sur la Charte sociale européenne. Rapport général Consejo de Europa, p. 4; y SALCEDO BELTRÁN, C. (2018). The Social Constitution of Europe (European Social Charter): reality and effect of rights, p. 3

sindical (artículo 5), el derecho a la negociación colectiva (artículo 6), el derecho de las trabajadoras a la protección de la maternidad (artículo 8), el derecho a la orientación y formación profesional (artículos 9 y 10), el derecho a la seguridad social (artículo 12), y el derecho de las personas trabajadoras migrantes y sus familiares a la protección y asistencia (artículo 19).⁹¹ La revisión de 1996 incluyó nuevos preceptos referidos al derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y profesión, sin discriminación por razón de sexo (artículo 20), el derecho a la información y consulta (artículo 21), el derecho a participar en la determinación y en la mejora de las condiciones de trabajo y del entorno de trabajo (artículo 22), el derecho a protección en caso de despido (artículo 24), el derecho a la dignidad en el trabajo (artículo 26), y el derecho de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato (artículo 27).

Uno de los problemas con los que se encuentra la Carta Social Europea (revisada) es que, conforme a su artículo A, de la Parte III, los Estados parte solo se comprometen a considerarse obligados por, al menos, seis de los siguiente nueve artículos: 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 y 20; y por un número adicional de preceptos de la Parte II de forma que se encuentre obligada por, al menos, dieciséis artículos en total. Asimismo, el Comité Europeo de Derechos Sociales vela por el cumplimiento de la protección de la Carta, y lo hace a través de dos mecanismos: un sistema de informes de los Estados parte, y un sistema de reclamaciones colectivas, previsto en el Protocolo adicional de 1995,⁹² que permite a sindicatos, organizaciones de empresarios y organizaciones sociales denunciar el incumplimiento de las disposiciones de la Carta ante dicho comité. El problema radica aquí en que los Estados parte deben adherirse a dicho protocolo para que el comité tenga competencia para examinar reclamaciones colectivas. No basta, por lo tanto, con la ratificación de la Carta.

ii. Convenio de Estambul

Se trata del tratado internacional más completo en materia de lucha contra la violencia contra las mujeres. Reconociendo este tipo de violencia como una grave violación de derechos humanos, tiene como objetivos principales la protección frente a todas las formas de violencia contra la mujer, su prevención, su eliminación y la persecución de los infractores, así como el diseño de un marco integral y de políticas y medidas para conseguirlo (artículo 1).

Su ámbito de aplicación objetivo se hace extensivo a *“todas las formas de violencia contra la mujer, incluida la violencia doméstica, que afecta a las mujeres de manera desproporcionada”* (artículo 2). Va más allá del ámbito laboral, pero también se incluye cualquier tipo de abuso o violencia contra la mujer en este contexto. Cabe reiterar lo expresado en este informe hasta ahora en varias ocasiones con relación a la situación de vulnerabilidad inherente al entorno de trabajo de las mujeres migrantes empleadas del hogar: un espacio cerrado, privado y, por lo tanto, inaccesible e invisibilizado. Un lugar cuyas características dificultan la prevención y protección efectiva de mujeres que se encuentren en situación de violencia de género o de cualquier tipo de abuso y violencia en su puesto de trabajo.

Este convenio se aplica para proteger los derechos de todas las víctimas, sin discriminación por una serie de motivos que incluyen la nacionalidad, la situación administrativa o condición migratoria (art. 4.3). Por lo que respecta a las trabajadoras domésticas migrantes, se trata de un texto que debería ser leído conjuntamente con el Convenio n.º 190 de la OIT en el caso en que ambos sean ratificados por el Estado miembro en cuyo territorio se hallen.

⁹¹ El artículo 19 opera como excepción ya que sí es aplicable a personas migrantes en situación administrativa irregular.

⁹² Protocolo adicional a la Carta Social Europea que prevé un sistema de reclamaciones colectivas, adoptado por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 22 de junio de 1995.



4.1.4. Instrumentos internacionales ratificados por el Estado español

La Constitución española proclama en su artículo 10 que *“la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”*, y que *“las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”*. En este sentido, cabe señalar que, en virtud de su artículo 96.1, *“los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno”*. Esto quiere decir que los tratados internacionales analizados en la sección anterior serán directamente aplicables por formar parte del derecho interno siempre y cuando hayan sido ratificados por el Estado, una vez hayan sido publicados por el Boletín Oficial del Estado, y sin que sea necesaria una trasposición posterior en la normativa existente o a través de la creación de nuevos mecanismos legales.

Por ello, antes de conocer la legislación española reguladora del empleo del hogar en España, conviene conocer qué tratados internacionales han sido ratificados por el Estado español y, por lo tanto, forman parte del ordenamiento jurídico interno.

A. Instrumentos de Naciones Unidas

España ha ratificado todos los principales tratados internacionales de derechos humanos de Naciones Unidas, salvo la CPDTMF. Ello incluye el PIDCP, el PIDESC, la CEDAW, y el CERD.

La adhesión de España a la CPDTMF ha sido solicitada por el Comité sobre los Derechos del Niño, el Comité contra la Tortura y el Comité CEDAW, todos ellos de Naciones Unidas.⁹³ También ha sido una propuesta reiterada por una amplia variedad de países con motivo del Examen Periódico Universal de España ante el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en todos sus ciclos: 2010, 2015 y 2020. En esta última ocasión, el Estado español respondió a las recomendaciones dirigidas a la ratificación de la CPDTMF tomando nota de las peticiones y afirmando que España *“se ha mostrado sensible en todo momento a las garantías de los derechos de los trabajadores migrantes en nuestro país. La legislación española protege los derechos de los migrantes de forma amplia en la Constitución, así como en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (LOEX) y en el reglamento que la desarrolla. Cualquier decisión que se tome al respecto, se hará en el marco de la coordinación entre los Estados miembros de la Unión Europea”*. En este sentido, cabe destacar que ningún Estado miembro de la UE ha ratificado este instrumento internacional.

B. Instrumentos de la OIT

A los efectos pertinentes a este informe, forman parte del ordenamiento jurídico español, por haber sido ratificados, el Convenio n.º 97 sobre trabajadores migrantes (revisado) y el Convenio n.º 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. En cambio, el resto de instrumentos analizados en la sección anterior sigue sin contar con la ratificación del Estado español. Se trata del Convenio n.º 143 sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), el Protocolo n.º 81 relativo al Con-

⁹³ PLAETEVOET, R. & SIDOTI, M. (2010). Ratification of the UN Migrant Workers Convention in the European Union. Survey on the Positions of Governments and Civil Society Actors. European Platform for Migrant Workers Rights (EPMWR), p. 83.

venio nº. 81 sobre la inspección del trabajo, la cual sí forma parte del ordenamiento jurídico interno, el Convenio nº. 190 sobre la violencia y el acoso, y, finalmente, el principal instrumento internacional en la materia, el Convenio nº. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Cabe destacar, no obstante, que el acuerdo de coalición alcanzado por el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y Unidas Podemos para formar gobierno incluye, dentro de su punto número 1.11 la ratificación del Convenio nº. 189 como un objetivo prioritario, así como la adhesión del Estado español al Convenio nº. 190, en virtud de su punto número 1.10.⁹⁴ Por otro lado, en mayo de 2020, Yolanda Díaz, ministra de Trabajo y Economía Social, compareció ante la Comisión del Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Senado, donde refirió como objetivos de su Ministerio la ratificación, entre otros, de los Convenios nº. 189 y 190 de la OIT.⁹⁵

C. Derecho de la Unión Europea e instrumentos del Consejo de Europa

El Estado español, por ser Estado miembro de la Unión Europea, está sujeto al derecho comunitario. Ello implica que se encuentra obligado por el derecho primario, entre el que se encuentra el Tratado de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea examinados más arriba, así como por el derecho derivado, cuyos instrumentos vinculantes se configuran en Reglamento, Directiva y Decisión. Como se advirtió en aquel apartado, la UE, más allá de las disposiciones de aquellos tratados de derecho primario aplicables a toda persona, no contiene normativa alguna centrada en la situación jurídica de las personas trabajadoras domésticas, ya sean migrantes o ciudadanas de la Unión.

España también forma parte del Consejo de Europa como Estado miembro, si bien esta organización europea tiene unas características diferentes a la Unión Europea en cuanto al derecho que emana de sus instituciones. Así, el Estado español debe ratificar los convenios y protocolos aprobados por el Consejo de Europa para que sean plenamente aplicables en España en virtud del artículo 96.1 de la Constitución. En este sentido, España ha ratificado el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea original, pero no la revisada. Eso quiere decir que la Carta Social Europea (revisada), ni su Protocolo adicional que permite el sistema de reclamaciones colectivas forman parte del ordenamiento jurídico español. Sin embargo, y al igual que sucede con relación a los convenios de la OIT pertinentes, el gobierno actual declaró en su acuerdo de coalición la ratificación tanto de la Carta Social Europea (revisada) como su Protocolo adicional, en el punto 1.10 de su programa.

D. Ejecutabilidad de los dictámenes de los comités de los tratados internacionales

Toda norma o instrumento internacional jurídicamente vinculante por formar parte del ordenamiento jurídico español tiene aplicación directa y, por lo tanto, puede ser directamente invocada, salvo en el caso de las Directivas de la Unión Europea, que requieren de su transposición en la normativa interna. Los tratados internacionales de derechos humanos de Naciones Unidas han creado comités para velar por su cumplimiento y para hacer un seguimiento de las actuaciones de los distintos Estados parte que incluye la posibilidad de emitir dictámenes ante reclamaciones por supuestas vulneraciones del contenido de dichos tratados.

Dichos comités, cuya función se encuentra descrita en los propios tratados internacionales cuya protección pretenden salvaguardar, emiten, por lo tanto, recomendaciones a los Estados parte, pero también resuelven disputas sobre posibles vulneraciones, cuyos dictámenes o decisiones deben ser acatados por los Estados parte. Sin embargo, carecen de poder para ejecutar dichas decisiones de forma independiente. Dependen, en último término, de las instituciones y autoridades estatales para dar cumplimiento efectivo a su contenido.

España carece de un mecanismo para dotar de eficacia y ejecutar las decisiones de dichos comités. Esto fue denunciado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en julio de

2018 con motivo de un caso de violencia contra la mujer y la falta de ejecución de un dictamen emitido por el Comité CEDAW. Para la sentencia, no se puede dudar de que los dictámenes de dicho comité tienen *“carácter vinculante/obligatorio para el Estado parte que reconoció la convención y el protocolo”*.⁹⁶ Sin embargo, la Sala especial del Tribunal Supremo, con motivo del caso Banesto en referencia a un dictamen del Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 2007 que instó al Estado español a proporcionar recursos efectivos a la víctima de la vulneración de un precepto del PIDCP, sostuvo que *“no procede equiparar las sentencias del TEDH con las recomendaciones o dictámenes de los distintos Comités de las variadas organizaciones internacionales que se pronuncian sobre el cumplimiento de las obligaciones asumidas por España en materia de derechos humanos”*, de forma que *“solo las sentencias del TEDH [tienen] título habilitante para la revisión de sentencias en que se produjo la vulneración del derecho fundamental, sin extender esa clase de eficacia a otras sentencias o dictámenes”*.⁹⁷

Si bien en el primer caso se trataba de un dictamen que exigía adoptar medidas de reparación ante una vulneración por parte del Estado español de un precepto de un convenio y el segundo se refería a un dictamen que obligaría al Tribunal Supremo a revisar su propia sentencia, este órgano concluye de forma distinta en uno y otro supuesto. Entiende que son ejecutables los dictámenes del primer tipo, y que se requiere un mecanismo formal y oficial para dotarles de eficacia, pero no así en el segundo caso, ya que considera que solo las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos tienen capacidad y efecto para que el Tribunal Supremo revise sus propias decisiones.

Por lo que respecta al ámbito europeo, y concretamente con relación al Comité Europeo de Derechos Sociales que vela por el cumplimiento de la Carta Social Europea (revisada), la jurisdicción social española entiende que la Carta no es de aplicación directa, sino que, y de igual forma que las Directivas comunitarias, establece una serie de obligaciones cuyo contenido debe ser desarrollado por el propio Estado con el fin de que puedan ser invocadas por las personas interesadas.⁹⁸

Se trata, por lo tanto, de un grave problema de ejecutabilidad de los principales tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos que afectan a las personas afectadas por la vulneración de la protección que aquellos les confieren.

⁹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo) nº. 1263/2018, de 10 de julio de 2018 (recurso nº. 1002/2017), fundamento de derecho séptimo.

⁹⁷ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala especial) nº. 1/2020, de 12 de febrero de 2020 (recurso nº. 11/2019), fundamento jurídico sexto.

⁹⁸ GARCÍA ESTEBAN, A. (2019). La importancia de ratificar la Carta Social Europea. Agenda Pública (El País). Disponible en: <https://bit.ly/3q7wQjV>

⁹⁴ PSOE y Unidas Podemos (2019). Coalición progresista: un nuevo acuerdo para España.

⁹⁵ Gobierno de España (2020). Nota de prensa (25/05/2020): “Díaz expone ante el Senado el programa de acción del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el objetivo ‘urgente’ de combatir la precariedad”.



4.2. Legislación española reguladora del empleo del hogar

El trabajo doméstico en España se encuentra regulado por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar,⁹⁹ que desarrolla el artículo 2.1, letra b, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.¹⁰⁰ Asimismo, y con relación a la protección de la Seguridad Social en esta rama de actividad, conviene hacer alusión a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como al Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

4.2.1. Normativa reguladora de la relación laboral

A. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

Esta norma, esencial en el desarrollo de la relación laboral del empleo doméstico en España, reemplazó en 2011 a la primera regulación específica sobre esta materia como una cuestión laboral y no civil llevada a cabo por el Real Decreto 1424/1985.¹⁰¹ Ya en aquella época, el Estatuto de los Trabajadores categorizaba el empleo del hogar como una relación laboral de carácter especial, y aquel real decreto de 1985 ofrecía los elementos que entendía que caracterizaban a toda relación laboral de este tipo. Así, se afirmaba que el factor determinante era la prestación de servicios en un hogar privado, que implicaba la necesidad de que aquella relación se basara en la *“mutua confianza de las partes”*, lo cual justificaba una *“necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo, no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar”*.

A través de trece artículos, aquel real decreto cumplía así el mandato exigido por la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,¹⁰² que establecía que el gobierno debía, en el plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor de dicha ley, regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial incluidas en el Estatuto de los Trabajadores. Así se llegó, por lo tanto, a una norma que estuvo en vigor durante más de dos décadas, hasta 2011, cuando se adopta el Real Decreto 1620/2011 que da título a este apartado.

⁹⁹ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. «BOE» núm. 277, de 17 de noviembre de 2011, páginas 119046 a 119057 (12 págs.).

¹⁰⁰ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 75, de 29 de marzo de 1995, páginas 9654 a 9688 (35 págs.). Esta norma se encuentra derogada y reemplazada por el nuevo Estatuto de los Trabajadores, el cual contiene el mismo precepto con referencia a las relaciones laborales de carácter especial: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.

¹⁰¹ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. «BOE» núm. 193, de 13 de agosto de 1985, páginas 25617 a 25618 (2 págs.).

¹⁰² Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 186, de 4 de agosto de 1984, páginas 22731 a 22736 (6 págs.).

- Una relación laboral especial

La consideración del empleo del hogar como una relación laboral de carácter especial permite al legislador justificar una regulación diversa y una menor protección jurídica y garantías laborales con respecto a otras personas trabajadoras.

Al igual que expuso el real decreto de 1985 en su preámbulo, la nueva regulación determina que el carácter especial de la relación laboral lo justifica el hecho de que la prestación de servicios se da en el hogar privado, diferenciado claramente de otros entornos productivos y ajenos a la intimidad personal y familiar en los que se desempeñan otras actividades laborales; y en que dicha relación se basa, por ese mismo motivo, en un vínculo personal basado en la mutua confianza de la persona empleadora y la persona trabajadora, una característica que también es distinta con respecto a otras actividades laborales.

El preámbulo de esta nueva norma considera, sin embargo, que el real decreto de 1985 no era suficiente para ofrecer la protección jurídica necesaria a las personas que trabajaban en esta rama de actividad, y que las circunstancias del momento aconsejaban *“una revisión en profundidad de esta normativa, para renovar y modernizar diversas instituciones jurídicas que las transformaciones sociales habidas en estos últimos tiempos y la evolución natural de las costumbres han dejado caducas”*, a través de una modificación *“desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común”*.

Es decir, tiene como uno de sus objetivos principales ofrecer una equiparación en la protección jurídica de las personas trabajadoras en el empleo del hogar con respecto al resto de trabajadoras en actividades que entran dentro de la categoría de relaciones laborales de carácter no especial. Asimismo, el preámbulo destaca un hecho ya resaltado a lo largo de este trabajo: *“en este contexto cobra especial relevancia el hecho de la fuerte feminización del empleo doméstico”*. De esta forma, y haciendo mención al Sistema Especial para Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social que se verá más adelante, comienza su articulado con varias novedades con respecto a la anterior normativa.

- Definición y objeto de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

El real decreto define este tipo de relación como la concertada por el titular del hogar familiar *“como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”* (art. 1.2), quedando excluidas las relaciones concertadas por personas jurídicas, las establecidas a través de empresas de trabajo temporal, las relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o entidades privadas, las de cuidadores profesionales que ofrecen atención a personas en situación de dependencia de acuerdo con la Ley 39/2006, las relaciones concertadas entre familiares, y los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad (art. 2.1).

Por primera vez se define el término *“empleador”* como *“titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos”* (art. 1.3), una novedad que ajusta la definición con la empleada por la normativa de Seguridad Social.

Por último, el objeto de esta relación laboral está determinado por el artículo 1.3, el cual establece que se trata de *“los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar; y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”*. No obstante, hay que tener en cuenta que se presume una relación laboral de carácter común y no especial la concertada entre la persona empleadora y una trabajadora que, además de llevar a cabo esos servicios domésticos, realiza otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de aquella (art. 2.3). - **Contrato: forma, duración, y periodo de prueba**

En cuanto a la forma, el artículo 5 establece que el contrato puede celebrarse por escrito o verbalmente, pero que deberá constar por escrito cuando así lo exija una modalidad determinada y siempre y cuando tengan una duración determinada que sea igual o superior a las cuatro semanas.

Se trata de una importante novedad con respecto a la anterior regulación, que expresamente decretaba que el contrato podía celebrarse por escrito o de palabra “*cualesquiera sea su modalidad o duración*”. También supone una innovación el hecho de que exista ahora la presunción de contrato a tiempo indefinido y a jornada completa cuando uno de duración igual o superior a las cuatro semanas no se haya celebrado por escrito. No obstante, esta presunción se rompe si existe prueba de la naturaleza temporal o el carácter parcial de los servicios prestados.

Las relaciones laborales de cuatro semanas o más son de nuevo clave para este real decreto, ya que es a partir de esa duración cuando la persona empleadora está obligada a ofrecer a la trabajadora información “*sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la relación laboral*” si ello no consta en el contrato escrito. Esta información debe abarcar las prestaciones salariales en especie, en su caso; la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, con su sistema de retribución o compensación; y el régimen de pernoctas de la persona empleada del hogar en el domicilio familiar.

La duración del contrato de trabajo está regulada en el artículo 6, el cual establece que puede celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada. Cabe recordar el hecho de que, si se concierta una duración igual o superior a las cuatro semanas, dicho contrato debe constar por escrito, tal y como anuncia el artículo 5 ya visto. Por otro lado, el artículo 6 también prevé un periodo de prueba que debe constar por escrito, que no puede exceder de los dos meses, salvo que se exprese en un convenio colectivo, y que permite extinguir la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo de preaviso que no exceda de siete días naturales.

- Derechos y deberes

El real decreto de 2011 establece expresamente que las personas trabajadoras en la relación de carácter especial del servicio del hogar familiar tienen “*los derechos y deberes laborales establecidos en el presente real decreto y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores*” (art. 7). Se trata de otra novedad alineada “*con el principio informador de la nueva regulación de la relación laboral de carácter especial, de acercamiento al régimen legal de la relación laboral común*”, tal y como refleja esta norma en su preámbulo.

Ello quiere decir que se reconocen expresamente los derechos de dicho artículo 4. Se trata de los derechos básicos al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio; a la libre sindicación, a la negociación colectiva; a la adopción de medidas de conflicto colectivo; el derecho de huelga; el de reunión; y a la información, consulta y participación en la empresa. Con respecto a la relación de trabajo, tienen, además, los siguientes derechos: a la ocupación efectiva; a la promoción y formación profesional (por analogía, podrían tener los derechos contemplados en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores en este ámbito específico); a la no discriminación; a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales; al respeto de su intimidad, su dignidad y la protección frente a cualquier tipo de acoso, incluido el sexual; a percibir puntualmente su remuneración; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo; y a cuantos otros se deriven específicamente en el contrato laboral.

Los deberes se encuentran en el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores y son, básicamente, los siguientes: el cumplimiento de las obligaciones del puesto de trabajo conforme a las reglas de buena fe y diligencia; de las medidas de prevención laboral que se adopten; de las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a mejorar la productividad; y cuantos se encuentren en los contratos de trabajo.

Por lo que respecta a la persona empleadora, el artículo 7.2 del real decreto estipula que tiene la obligación de “*cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las caracte-*

ísticas específicas del trabajo doméstico”, de forma que “*el incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado*”, sin perjuicio de que, ante cualquier incumplimiento de las obligaciones por parte de la persona empleadora, la persona trabajadora pueda reclamar los daños y perjuicios que se hayan derivado para ella como consecuencia de dicho incumplimiento.

- Tiempo de trabajo. Jornada laboral

El real decreto establece una jornada semanal máxima de cuarenta horas, sin perjuicio de los tiempos de presencia, en un horario que, por primera vez, es fijado de común acuerdo entre las partes (art. 9.1). También se incluye como novedad el hecho de que el número de horas de descanso entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente sea de un mínimo de doce horas, cuando en el real decreto de 1985 eran diez. También se aumenta el número de horas consecutivas de descanso semanal de 24 a 36 (artículos 9.4 y 9.5), situándose así en el ámbito de la relación laboral común regulada por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.

La persona trabajadora no está obligada a disfrutar de este periodo de descanso en el hogar familiar y tampoco debe confundirse con el ya mencionado tiempo de presencia. Este término engloba el tiempo en el que la persona trabajadora se encuentra a disposición de la empleadora sin realizar un trabajo efectivo. Este no computa como jornada laboral, y por ello lo regula específicamente el real decreto, también en su artículo 9. Así, conforme a su párrafo segundo, y respetando la jornada laboral máxima y los periodos mínimos de descanso, las partes pueden acordar tiempos de presencia que, salvo pacto en contrario que establezca su compensación por periodos equivalentes de descanso retribuido, se retribuirán con un salario como mínimo igual que el correspondiente al de las horas ordinarias, y, además, los tiempos de presencia “*no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes*”.

- Fiestas, permisos y vacaciones

La regulación de esta rama de actividad dada por el real decreto de 2011 incluye más novedades en este ámbito. El artículo 9.6 establece que las personas trabajadoras disfrutarán de las fiestas y permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, una novedad que permite que aquellas no estén limitadas a las causas estipuladas en el párrafo tercero de dicho artículo tal y como estaba previsto en el real decreto de 1985 y que hacían referencia a los permisos retribuidos por matrimonio, por fallecimiento, accidente o enfermedad graves de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, por mudanza, por el ejercicio del sufragio activo por el tiempo que fuera indispensable, por funciones sindicales y para realizar exámenes prenatales y otras circunstancias relacionadas con el parto y adopción. En cambio, ahora, además de todos ellos, se incluyen también los permisos retribuidos por nacimiento o adopción, la reducción de jornada por guardia legal de menores de doce años o de personas con discapacidad, y al descanso retribuido y no recuperable durante las fiestas laborales sin las restricciones impuestas por el anterior real decreto.

- Retribuciones

Se aplica expresamente el salario mínimo interprofesional (SMI) general fijado anualmente por el gobierno a las personas trabajadoras que no estén contratadas por horas. En este último caso, el salario mínimo de referencia será el previsto por el real decreto pertinente que regule dicho término con respecto a las personas trabajadoras eventuales, temporeras y empleadas del hogar, en cuyo caso incluye todos los conceptos retributivos, se debe abonar íntegramente en metálico y en proporción a las horas efectivas trabajadas. En 2020, esta cuantía asciende a 7,43€ por hora.¹⁰³

La mención al SMI ya estaba en el real decreto de 1985, pero la novedad está en que el de 2011 establece que el salario debe ser abonado en metálico, y que la cantidad máxima que puede ser retribuida en especie no puede superar el 30% del total de las percepciones salariales de la persona trabajadora, tal y como establece el artículo 8.2 del real decreto, que incorpora el régimen general del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 26.1, a esta relación laboral de carácter especial.

¹⁰³ Artículo 4.2 del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020. «BOE» núm. 31, de 5 de febrero de 2020, páginas 10814 a 10818 (5 págs.).

- Conservación del contrato

El carácter especial de la relación laboral del servicio doméstico en España derivada de la naturaleza privada e íntima del hogar y la consecuente relación de confianza entre la persona trabajadora y la empleadora conlleva la particularidad de que el cambio de la titularidad del hogar familiar y/o el traslado de la última a un nuevo hogar puede suponer el fin de la relación laboral.

En el artículo 10 del real decreto se considera que cabe la subrogación contractual, es decir, el cambio de la persona empleadora en la relación laboral, permaneciendo intacto el objeto del contrato, así como la persona trabajadora, cuando haya un cambio en la titularidad del hogar familiar, pero solo cuando exista un previo acuerdo entre las partes iniciales. En todo caso, se presumirá que persiste la relación si la persona trabajadora sigue prestando sus servicios durante, al menos, siete días en el mismo domicilio.

En ese mismo precepto se establece la misma presunción en el caso de traslado de la persona empleadora, de forma que, si la persona trabajadora sigue prestando sus servicios durante, como mínimo, siete días en el nuevo domicilio de aquella, se presume que persiste la relación laboral entre ambas partes, aunque se trata de otro hogar.

- Extinción del contrato

El real decreto establece que se tienen en cuenta las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, con excepción de las letras h, i y l, de su primer apartado. Eso quiere decir que cabe la extinción del contrato por mutuo acuerdo (letra a); por las causas establecidas en el contrato (letra b); por la expiración del tiempo convenido (letra c); por la dimisión de la persona trabajadora (letra d); por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta de la persona trabajadora (letra e); por jubilación (letra f); por muerte de la persona empleadora (letra g); por la voluntad de la persona trabajadora (letra j); por despido (letra k); y por la decisión de la trabajadora por ser víctima de violencia de género (letra m).

A estas circunstancias generales se le añade la peculiaridad de la extinción del contrato contemplada por el artículo 11 del real decreto por tratarse de una relación laboral de carácter especial. Así, dicho precepto aborda el despido disciplinario y el desistimiento de la persona empleadora, con características específicas.

El despido disciplinario exige que sea notificado de forma escrita y que se fundamente en las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, si dicha decisión se declara improcedente, la indemnización, que debe abonarse íntegramente en metálico, equivale al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.

El desistimiento debe realizarse mediante un escrito en el que debe constar expresamente la voluntad de la persona empleadora finalizar la relación laboral por este motivo. Se exige un preaviso de veinte días como mínimo si la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, y de siete días en caso contrario. En estos casos, la indemnización equivale al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio con un máximo de seis mensualidades. Cabe destacar que el preaviso puede ser sustituido por una indemnización que equivalga al salario correspondiente al periodo de preaviso. Con relación al desistimiento, se incluye como novedad el aumento de siete a doce los días para el cálculo de la indemnización, y el hecho de que se formalice por escrito. Esto último supone que existe la presunción de que se ha optado por el despido y no por el desistimiento si la comunicación de cese no se hace por escrito o no se incluye la indemnización correspondiente en el momento de la notificación.

4.2.2. Normativa reguladora de la protección de la Seguridad Social

El carácter especial de la relación laboral del servicio del hogar familiar no solo se traduce en una regulación jurídica diferenciada en cuanto a los elementos analizados en el anterior apartado. Las peculiaridades de esta relación se trasladan también a la protección ofrecida por la Seguridad Social para las personas trabajadoras en esta rama de actividad.

La actual Ley General de la Seguridad Social incluye regímenes especiales para determinadas actividades profesionales.¹⁰⁴ Entre ellos estaban incluidas las personas empleadas del hogar, tal y como se recogía en la anterior y derogada ley de 1994 que regulaba dicha materia.¹⁰⁵ Esto fue así hasta 2011, cuando la disposición adicional trigésimo novena de la Ley 27/2011 integró el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social como Sistema Especial para Empleados del Hogar.¹⁰⁶

Este apartado abordará brevemente el contenido de esa norma, así como el del Real Decreto-ley 29/2012¹⁰⁷ aprobado para intentar resolver anomalías derivadas de la puesta en práctica del nuevo sistema en 2012. Conviene recordar, asimismo, que la integración plena en el Régimen General de la Seguridad Social fue anunciada en el acuerdo de coalición entre el PSOE y Unidas Podemos para formar gobierno durante la XIV legislatura de España. Fue recogida en su punto 1.11 como una cuestión prioritaria.

A. Ley 27/2011

En 2008 se creó una Comisión de Seguimiento y Evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo que trajo consigo el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en 2011.¹⁰⁸ Dicho documento estimaba *“conveniente terminar la integración definitiva de los siguientes regímenes especiales: (...) y de los trabajadores al servicio del hogar familiar”*.¹⁰⁹ Como consecuencia de esta comisión que instó a avanzar en la integración gradual y definitiva en el Régimen General, y del Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones adoptado en febrero de 2011 entre el Gobierno de España e interlocutores sociales, se aprobó la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Así, hasta 2011, y debido a las particularidades que la describen como una relación laboral de carácter especial, las personas empleadas del hogar se encontraban dentro de un régimen especial con una protección *“a medio camino entre la propia de un trabajador asalariado ordinario y una relación diferente en la que las notas de la confianza y el hecho de que se concierte en el seno de una economía doméstica son elementos determinantes”*, de forma que *“si bien desde el punto de vista laboral, la relación concertada entre el trabajador y el titular del hogar familiar es una relación de trabajo por cuenta ajena, en el régimen especial de empleados de hogar se daba a los trabajadores domésticos no permanentes o discontinuos un tratamiento semejante al trabajo autónomo en lo referente a los actos de encuadramiento y a la cotización”*.¹¹⁰ El panorama cambió con la ley en 2011, a través de una integración de las personas empleadas en el hogar en el Régimen General *“sin que el legislador haya renunciado a configurar unas reglas de afiliación, alta y acción protectora diferentes, en ocasiones con una justificación técnica evidente, en otras con una finalidad claramente económica, y en ciertos casos con una extraña mezcla de paternalismo y prejuicio”*.¹¹¹

¹⁰⁴ Artículo 10 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. «BOE» núm. 261, de 31/10/2015.

¹⁰⁵ Artículo 10.2, letra e, del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. «BOE» núm. 154, de 29/06/1994.

¹⁰⁶ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. «BOE» núm. 184, de 02/08/2011.

¹⁰⁷ Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. «BOE» núm. 314, de 31/12/2012.

¹⁰⁸ Cortes Generales. Diario de sesiones del Congreso de los Diputados. Pleno y Diputación Permanente. Año 2011, IX Legislatura, núm. 218, 25 de enero de 2011.

¹⁰⁹ Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011). Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo. Colección Seguridad Social, núm. 35, página 81.

¹¹⁰ DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M. (2011). La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 23, (págs. 137-165), pp. 157-158.

¹¹¹ RODRÍGUEZ CARDO, I.A. (2013). La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social: una valoración crítica. *Revista Digital Facultad de Derecho*, 6 (págs. 224-260), p. 2.

A partir de la entrada en vigor de la ley de 2011 todas las personas trabajadoras y empleadoras deben cotizar a la Seguridad Social desde la primera hora trabajada con independencia del número de horas de prestación de servicios. No existe ya una base de cotización única y tarifada, sino que se establecen tramos de cotización en función de las escalas salariales. En este punto se establecieron diversas condiciones para adaptar gradualmente el sistema al Régimen General durante varios años.

La gradualidad de la integración de las personas trabajadoras empleadas en el hogar en el Régimen General como Sistema Especial se aprecia, en primer término, en los tipos y bases de cotización. Por un lado, y con respecto a la cotización por contingencias comunes, la ley establecía unos parámetros en los tipos de cotización aumentando los puntos porcentuales hasta 2018, siendo 2019 el primer año en el que el tipo de cotización y su distribución entre la persona trabajadora y empleadora se establece siguiendo la norma para el Régimen General de la Seguridad Social. En cuanto a las contingencias profesionales, se determinó ya en 2011 que, sobre la base de cotización correspondiente, se aplicaría el tipo de cotización prevista en la tarifa de primas incluida en la Ley 42/2006, de Presupuestos Generales del Estado, con la cuota resultante a cargo exclusivo de la persona empleadora. Desde 2019, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se regulan por lo establecido en el artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social.

Por lo que respecta al alcance de la acción protectora de la Seguridad Social, la ley establece de forma expresa que las personas empleadas en el hogar tienen *“derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social”*, aunque con algunas particularidades. Esto quiere decir, por ejemplo, que tienen derecho a las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante del Régimen General, así como las relativas a la jubilación, muerte y supervivencia, las prestaciones familiares, y a las de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, y por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; en estos dos últimos casos, en igualdad con las personas trabajadoras por cuenta ajena.¹¹²

No obstante, existen ciertas *peculiaridades*. Por un lado, el subsidio por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral se abona a partir del noveno día de la baja, y corre a cargo de la persona empleadora desde los días cuarto al octavo, ambos incluidos. Se trata de una *“considerable mejora con respecto a la situación anterior en esta materia de protección en caso de [incapacidad temporal], dado que la prestación sólo se abonaba a partir del vigésimo noveno día de la baja, no existiendo para el empleador la obligación de abono a su cargo”*.¹¹³ Asimismo, y como se ha analizado previamente, se regulan las contingencias profesionales, pero no se aplica el régimen de responsabilidades del artículo 167 de la Ley General de la Seguridad Social. Se extienden prestaciones hasta entonces desconocidas para esta rama de actividad, como la jubilación anticipada o parcial, pero esta acción protectora *“no comprenderá la correspondiente al desempleo”*, tal y como establece la ley de 2011.

B. Real Decreto-ley 29/2012

El preámbulo de esta norma establece que uno de sus principales objetivos es introducir mejoras en el marco jurídico para arreglar anomalías de la puesta en práctica de la nueva configuración operada por la ley de 2011. En este sentido, se modifican las cuantías de las bases de cotización para seguir avanzando en el objetivo de acercar esta rama de actividad al Régimen General.

Asimismo, y en cuanto a los actos instrumentales referidos al encuadramiento, cotización y recaudación, se establece que las personas empleadas en el hogar que trabajen menos de sesenta horas mensuales tienen la obligación de afiliarse, darse de alta, de baja o variar sus datos si así lo han acordado con la persona empleadora. En ese caso, las solicitudes deben ir firmadas también por esta última, quien debe, además, entregar, en el momento del abono de la retribución a la persona empleadora, la parte de cuota que corresponde a la aportación *empresarial*. Hasta la aprobación del real decreto y desde la ley de



2011, la obligación en el ámbito de estos actos instrumentales le correspondía a la persona empleadora. Con anterioridad a la ley de 2011, en el marco del Régimen Especial, si la persona trabajadora prestaba servicios de forma parcial o discontinua a una o más personas empleadoras, la cotización era obligación exclusiva de aquella, y solo le correspondía a la empleadora si se los prestaba a una sola y la duración superaba la mitad de la jornada; en esos casos, la empleadora efectuaba la cotización, deduciendo del salario la parte correspondiente de la trabajadora.

Tal y como afirma DE SANDE, *“solo esta última posibilidad se asemejaba a las obligaciones propias del régimen general en materia de actos de encuadramiento y obligación de cotizar, que son compartidas por trabajadoras y empleadores”*.¹¹⁴ Ahora también cabe la posibilidad de que sean una u otra, persona trabajadora o empleadora, las obligadas a ello.

¹¹² Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). Guía laboral. Derechos y deberes en relación con la Seguridad Social. 30.6. Sistema Especial para Empleados de Hogar. Disponible en: <https://bit.ly/39lumYX>

¹¹³ DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M. (2011). Op. cit., p. 161



5. Análisis del ajuste de la normativa española con respecto al derecho internacional

En este apartado se examina cómo se acomoda la normativa nacional en materia de empleo en el hogar con los instrumentos de derecho internacional estudiados, incluyendo una sección específica sobre aquellos no ratificados por el Estado español, pero cuya trascendencia en esta materia es máxima debido a su contenido y bienes jurídicos protegidos, como son el Convenio n.º 189 de la OIT, la CPDTMF y la Carta Social Europea (revisada).

En primer lugar, se abordará el ajuste de la legislación española a la normativa internacional en el contexto de los derechos fundamentales del trabajo tal y como recoge la OIT; a saber, la libertad de asociación, libertad sindical, negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.¹¹⁵ Posteriormente, se analizarán elementos específicos de la relación laboral de carácter especial del empleo en el hogar en España con el fin de conocer su compatibilidad con los estándares internacionales de los instrumentos ratificados por el Estado español. Finalmente, se incluye una última sección centrada en la protección que ofrecen dos mecanismos esenciales en la materia, ya referidos en el párrafo anterior, y cuya adhesión por parte de España ha sido anunciada, en el primer caso, en varias ocasiones, mientras que la ratificación del segundo ha sido instada al Estado de forma reiterada durante los tres ciclos de Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos, el último en 2020.

5.1. Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

La OIT incluye dentro de los denominados “Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” la libertad de asociación, la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva; la abolición del trabajo forzoso; la erradicación del trabajo infantil; y la eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación. A continuación, se examina cada principio y derecho concreto en el contexto del análisis que se está llevando a cabo.

5.1.1. Libertad de asociación, libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

Los convenios fundamentales sobre esta materia adoptados por la OIT son el n.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación de 1948, y el n.º 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva del año 1949, ambos en vigor para el Estado español desde 1977. Estos derechos se encuentran también recogidos en distintos instrumentos analizados, como en el artículo 8 del PIDESC, el artículo 5 de la CERD, los artículos 12 y 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y el artículo 5 de la Carta Social Europea

¹¹⁵ OIT (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998

El Real Decreto 1620/2011 no menciona expresamente estos derechos, pero en su artículo 7.1 se remite al artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores para decir que a las personas trabajadoras empleadas en el hogar le corresponden los derechos incluidos en dicho precepto. Entre ellos, se encuentran el derecho a la libre sindicación, a la negociación colectiva, a la huelga y a la reunión, entre otros. La legislación española, por lo tanto, se alinea con los estándares internacionales en este punto, aunque, en la práctica, estos derechos sean difíciles de ser ejercidos por las personas trabajadoras en esta rama de actividad, como el de negociación colectiva, pues en estos casos se trata de una persona trabajadora frente a una empleadora, no varias trabajadoras prestando servicios para una misma empleadora. Es a partir de seis personas trabajadoras cuando se pueden promover procesos electorales, con lo que salvo que una misma persona empleadora tenga contratadas a ese número mínimo de personas trabajadoras, en la práctica no existe el derecho a la negociación colectiva, pero tampoco el de reunión, ni el de adopción de medidas de conflicto colectivo, ni el del acceso a la información, consulta y participación. La ley lo permite, pero en la práctica, habida cuenta de las características de esta relación laboral, no se aplica.

5.1.2. Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

La OIT, en su Convenio n.º 29 sobre el trabajo forzoso (1930) y en su Convenio n.º 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), en vigor para España desde 1932 y 1967 respectivamente, aborda esta cuestión fundamental, pero no son los únicos instrumentos internacionales suscritos por parte del Estado español que prohíben la esclavitud o el trabajo forzoso. Así, el PIDCP en su artículo 8, el Convenio Europeo de Derechos Humanos en su artículo 4, o el Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos hacen lo propio, al igual que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea en su artículo 5. Todos ellos desarrollan la prohibición de la esclavitud, servidumbre y trata consagrada en el artículo 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La Constitución española en su artículo 35 proclama el derecho de toda persona española a elegir libremente su trabajo. La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, hace extensivo dicho derecho a las personas migrantes en situación administrativa irregular en su artículo 2 bis, y añade que los principios rectores de las administraciones públicas en el ejercicio de sus competencias en materia de migración incluyen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la efectividad del principio de no discriminación con el consecuente reconocimiento de iguales derechos y obligaciones para las personas que se hallen en situación administrativa regular en el Estado español, la igualdad de trato en las condiciones laborales y de Seguridad Social, y la persecución de la trata de seres humanos. Asimismo, el Código Penal prohíbe la trata de seres humanos y las relaciones laborales en la que existan condiciones por debajo de los estándares mínimos existentes en la legislación (artículos 177bis, 311 y 312).

Al igual que en el caso anterior, el Real Decreto 1620/2011 no hace mención directa alguna a este respecto, pero sí lo hace de forma indirecta al acudir de nuevo al artículo 4.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuya letra a decreta el derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, desarrollando así el artículo 35 de la Constitución, y dándole una mayor amplitud al configurarlo para toda persona trabajadora, con independencia de su nacionalidad u origen. También aquí la legislación española se muestra conforme con el derecho internacional pertinente.

5.1.3. Abolición efectiva del trabajo infantil

En esta materia son esenciales los Convenios de la OIT n.º 138 sobre la edad mínima (1973), y el n.º 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999). Estos están en vigor en el Estado español desde 1977 y 2001, respectivamente, y establecen una edad mínima de 15 años para el trabajo, pero en algunos casos, como en aquellos trabajos peligrosos para la salud, seguridad o moralidad de menores, se estipula una edad mínima de 18 años (artículos 2.3 y 3.1 del Convenio n.º 138).

En este ámbito, el Real Decreto 1620/2011 determina en su artículo 9.8 que “serán de aplicación los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo”, y especifica que solo podrán realizar ocho horas diarias de trabajo efectivo, que no podrán realizar horas extraordinarias o trabajar en turnos nocturnos, que el descanso entre jornadas deberá

ser, como mínimo, de doce horas, y que el descanso semanal debe consistir en, al menos, cuarenta y ocho horas consecutivas. El Estatuto de los Trabajadores regula esto en sus artículos 6 y 7, y decreta la prohibición del trabajo para menores de dieciséis años, salvo en espectáculos públicos y con determinadas condiciones. En este punto, la normativa interna en materia de empleo en el hogar se ajusta a los estándares internacionales.

5.1.4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

El Convenio nº. 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y el nº. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958), ambos en vigor para España desde 1967 son los instrumentos fundamentales de la OIT en materia de discriminación. En este ámbito son también clave la CEDAW y la CERD como mecanismos fundamentales del derecho internacional de los derechos humanos para combatir la discriminación por razón de género y por motivos raciales o étnicos, respectivamente. También cabe mencionar el Convenio nº. 97 de la OIT sobre los trabajadores migrantes (revisado) (1949), en vigor en España desde 1967 que, aunque no sea considerado como un convenio fundamental por la propia OIT, aborda cuestiones de igualdad de trato entre personas nacionales y migrantes, hasta el punto de que su artículo 6 proclama un trato no menos favorable para estas últimas con respecto a las primeras en cuestiones importantes como la remuneración, el horario laboral, las vacaciones pagadas, accidentes y enfermedades profesionales, protección de la maternidad, desempleo y cualesquiera otras prestaciones dentro del régimen de la seguridad social.

El artículo 14 de la Constitución consagra la igualdad ante la ley y la prohibición de la discriminación por cualquier circunstancia personal o social, pero solo de las personas con nacionalidad española. La Ley Orgánica 4/2000 extiende este principio a las personas migrantes, tanto en lo concerniente al género (artículo 2 bis, párrafo 2, letra d) como con respecto a las personas nacionales (artículo 2 bis, párrafo 2, letras e y i), y prohíbe también la discriminación contra personas migrantes en su artículo 23.2.

Por su parte, el artículo 7 del Real Decreto 1620/2011, que, como se ha advertido previamente, remite al artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores contempla indirectamente a través de este último precepto la no discriminación directa o indirecta en el empleo “por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”, o por discapacidad (artículo 4.2, letra c). Formalmente, por lo tanto, y analizando exclusivamente la normativa, se puede afirmar que la legislación española se ajusta a los estándares internacionales con respecto a la igualdad de trato y no discriminación.

5.2. Otros derechos

En esta sección se abordarán elementos específicos de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar más allá de los elementos fundamentales que deben imperar en toda relación laboral tal y como afirma la OIT y que acaban de ser analizados. Aquí se tratarán las condiciones laborales, que incluyen la remuneración, las horas extraordinarias, las vacaciones y festivos pagados, la jornada laboral y descanso diario y semanal; las prestaciones de la seguridad social, con especial énfasis en el desempleo; y la seguridad e higiene en el puesto de trabajo.

5.2.1. Condiciones laborales

El derecho internacional de los derechos humanos contiene muchas referencias a las condiciones de trabajo equitativas. Lo hace la DUDH en su artículo 23, y también instrumentos fundamentales como el PIDESC (artículo 7), la CEDAW (artículo 11), o la CERD (artículo 5). El Convenio nº. 97 de la OIT ratificado por España también desarrolla este elemento en su artículo 6. En el ámbito regional europeo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea emplea ese mismo término en su artículo 31, y la Carta Social Europea en su segundo artículo. En este ámbito se incluyen elementos tales como la remuneración, las horas extraordinarias, las vacaciones y festivos pagados, la jornada laboral, y los periodos de descanso diarios y semanales. Son estas precisamente las cuestiones que van a ser tratadas en este punto.

- Remuneración -

El Real Decreto 1620/2011, en su artículo 8, regula la retribución de las personas trabajadoras empleadas en el hogar, con contenido similar al contemplado por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Así, se establece la aplicación del salario mínimo interprofesional en esta relación laboral de carácter especial y se establece un régimen de pago en especie idéntico al determinado para las relaciones laborales de carácter general.

El Real Decreto 1620/2011 regula el régimen de las horas extraordinarias en su artículo 9.3 remitiéndose al artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pero precisando la inaplicabilidad del párrafo quinto de dicho precepto. Existe, por lo tanto, una igualdad entre la relación laboral especial y la general, con esa excepción. En concreto, el artículo 35.5 determina que *“a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”*. De esta forma, no existe un registro de la jornada de trabajo diaria en el contexto del empleo en el hogar, lo cual dificulta poder acreditar si se están efectuando horas extraordinarias.

No existe en el derecho internacional de los derechos humanos vinculante para el Estado español normas que obliguen a España conceder un trato igual de favorable en materia de remuneración u horas extraordinarias a personas empleadas en el hogar con respecto al resto de personas trabajadoras. Los tratados abordan la igualdad desde el punto de la prohibición de la discriminación por distintas circunstancias como el género, la raza, la etnia, el origen social o nacional, la discapacidad, etc., por lo que, formalmente, y a pesar de la desigualdad existente entre ambos contextos laborales tanto en la ley como en la práctica, el Estado español se ajusta a la normativa internacional ratificada.

- Vacaciones y festivos -

Aquí se observa también una diferencia de trato entre las personas trabajadoras dentro de la relación laboral de carácter especial y el resto. Aunque con respecto a los festivos la regulación es idéntica en ambos casos, ya que el Real Decreto 1620/2011 establece en su artículo 9.6 que será de aplicación el contenido previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores sin excepción, en su artículo 9.7 establece un régimen para las vacaciones pagadas distinto: determina que el periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales, acordado entre las partes de la relación laboral, y que, en su defecto, quince días serán elegidos por la persona empleadora, sin que la persona trabajadora esté obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar donde se desplace la familia.

El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores establece, por el contrario, un mínimo de treinta días naturales de vacaciones anuales y el periodo o periodos de disfrute se elegirán de común acuerdo entre las partes; además de ofrecer un mínimo de días y no fijar el número en treinta, como hace el real decreto, así como decretar que la elección de los periodos les corresponde a ambas partes de común acuerdo sin que sea la figura del empresario quien elija quince de los días en defecto de pacto como sí se determina en dicho real decreto, el Estatuto de los Trabajadores, en el mismo artículo 38 incluye dos elementos no existentes en la regulación para las personas trabajadoras en el hogar: si el periodo de vacaciones coincide con una incapacidad temporal o suspensión del contrato derivada de la maternidad, o por otras contingencias, la persona trabajadora podrá disfrutar de sus vacaciones en un momento posterior, con determinados requisitos y límites temporales, según el caso. Esto está descartado para las personas empleadas en el hogar.

Tal y como se ha recogido para el caso de la remuneración, el Estado español se ajusta a la normativa internacional que ha ratificado, sin perjuicio del posible desajuste en el caso en que el Estado español se adhiriera a tratados fundamentales en esta materia como el Convenio nº. 189 de la OIT o la CPDTMF.

- Jornada laboral y periodos de descanso -

Existen también diferencias entre la relación laboral de carácter especial y la regulación del Estatuto de los Trabajadores para el resto de empleos en general en este ámbito. Así, este último contempla

una jornada semanal máxima de cuarenta horas, con un máximo de nueve horas diarias, con un descanso mínimo de quince minutos en jornadas de más de seis horas que computa como trabajo, y con el registro de la jornada laboral (artículo 34); mientras tanto, el Real Decreto 1620/2011 establece en su artículo 9 una jornada laboral de cuarenta horas semanales como máximo, sin perjuicio de las horas de presencia, que pueden darse hasta un máximo de veinte semanales de promedio mensual, y con dos horas diarias de descanso sin que ningún minuto sea considerado de trabajo. No existe en este caso el registro de la jornada laboral. Se puede reflejar aquí lo mismo que lo mencionado previamente con respecto al resto de elementos de las condiciones laborales analizadas: el derecho internacional de los derechos humanos vinculante para el Estado español no exige una igualdad entre las personas trabajadoras en esta rama de actividad y las trabajadoras en general, más allá de la prohibición de la no discriminación y de la igualdad de trato por razones de género u otras circunstancias como el origen racial, étnico o nacional, entre las que no se incluye la prohibición de la desigualdad entre distintas categorías de actividad laboral.

5.2.2. Seguridad social

Como se ha visto en el apartado correspondiente a la normativa reguladora de la seguridad social de la relación de carácter especial del empleo en el hogar, ha habido una asimilación progresiva que ha acercado al anterior régimen especial al régimen general a través de un sistema especial incluido en este último. Se trata de un avance necesario, positivo, pero insuficiente, como reflejan las excepciones a las prestaciones de la seguridad a las que tienen derecho las personas trabajadoras en esta rama de actividad.

En este punto, conviene recordar la normativa internacional vinculante para España que aborda la cuestión de la igualdad y no discriminación en materia de protección de la seguridad social. Tenemos, por un lado, la DUDH, de peso jurídico indiscutible y que es posteriormente desarrollada a través de instrumentos vinculantes, cuyos artículos 22 y 23 consagran el derecho de toda persona a la seguridad social y a la protección contra el desempleo, respectivamente. El PIDESC hace lo propio en su artículo 9 con respecto a la seguridad social; la CEDAW recoge este derecho en su artículo 11, mencionando expresamente la prohibición de la discriminación en materia de desempleo; la CERD, en su artículo 5, también consagra esta prohibición; el Convenio nº. 97 de la OIT ofrece la misma protección desde la perspectiva de las personas trabajadoras migrantes en su artículo 6, que expresamente cita el desempleo en la letra b de su primer párrafo; la Carta sobre los Derechos Fundamentales de la UE también recoge la protección de la seguridad social incluyendo la "pérdida de empleo" en su artículo 34.1; y la Carta Social Europea establece pautas para "garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad social" en su artículo 12, indicando expresamente que el régimen de seguridad debe ser equivalente, cuanto menos, al exigido para la ratificación del Convenio nº. 102 de la OIT sobre normas mínimas de seguridad social,¹¹⁶ en vigor para España desde 1988, y con un contenido en el que se incluye la prestación por desempleo.

La legislación española en esta materia ofrece para el Sistema Especial para Empleados de Hogar (en adelante, "SEEH") el "*derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social*", con algunas particularidades. Como se vio, esto implica el acceso a determinadas prestaciones como las relacionadas con el nacimiento y cuidado de menor, o las relativas a la jubilación, muerte y supervivencia, entre otras, pero también diferencias, algunas de ellas muy significativas y de un gran impacto negativo para las personas trabajadoras en esta rama de actividad. Fundamentalmente se trata de la indisponibilidad de una prestación por desempleo para estas personas.

Tal y como defiende DESDENTADO, "*esta exclusión se debe, sin duda, a razones económicas y al temor al fraude, que resulta especialmente difícil de controlar en el ámbito del hogar familiar; se trata, no obstante, de una exclusión criticable, pues provoca un vacío en la acción protectora de los empleados de hogar especialmente significativo, dada la precariedad con que se desarrolla la prestación de servicios en este sector*".¹¹⁷ Es cri-

¹¹⁶ Este contenido mínimo se encuentra en los artículos 19 a 24 de dicho instrumento internacional.

¹¹⁷ DESDENTADO DAROCA, E. (2016). Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España. *Investigaciones Feministas*, 7(1) (págs. 129-148), p. 148

ticable tanto por esos motivos como por el hecho de que la normativa internacional contempla la figura de la protección durante el desempleo como una de las partes de la protección que ofrece la seguridad social sin que exista la posibilidad de eliminar dicho elemento. Los derechos humanos son indivisibles, y el de la seguridad social abarca el desempleo, por lo que el derecho a la seguridad social, que le corresponde a toda persona como proclama la DUDH por el mero hecho de ser un derecho humano, implica necesariamente la protección frente al desempleo, como desarrollan otros instrumentos internacionales vinculantes para el Estado español. En este punto, existe un claro desajuste entre la legislación española y la normativa internacional.

No obstante, conviene destacar ahora la situación excepcional provocada por la emergencia sanitaria mundial derivada de la pandemia de COVID-19, la cual ha generado, en el ámbito del SEEH una circunstancia extraordinaria con respecto al subsidio por desempleo. Así, y con motivo del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, se estableció la prestación por desempleo en esta rama de actividad de forma temporal y excepcional, conforme a los artículos 30 a 33 de dicha norma. Una resolución de 30 de abril desarrolló el procedimiento.¹¹⁸

Tuvieron derecho a esta prestación quienes, estando de alta en el SEEH antes del 14 de marzo de 2020, día en el que entró en vigor el estado de alarma declarado en el Real Decreto 463/2020, hubieran dejado de prestar servicios de forma temporal por causas ajenas a su voluntad debido a la crisis sanitaria, o hubieran visto su contrato extinguido por despido (artículo 49.1, letra k, del Estatuto de los Trabajadores), contemplado como *desistimiento del empleador* en el artículo 11.3 Real Decreto 1620/2011. La cuantía de la prestación ascendía al 70% de la base reguladora, sin que pudiera superar el salario mínimo interprofesional. Se trata de una prestación incompatible con la recibida por incapacidad temporal y con el permiso retribuido recuperable regulado en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo,¹¹⁹ y con cualquier actividad que se estuviera realizando simultáneamente siempre y cuando la suma de los ingresos por este concepto más el subsidio superasen el salario mínimo interprofesional. Este subsidio de desempleo excepcional se extendió desde el momento en el que concurrió el hecho para su concesión hasta un mes después del fin de la vigencia del estado de alarma, es decir, hasta el 21 de julio de 2020.

El Real Decreto-ley 11/2020 también incluyó un subsidio por desempleo especial para personas trabajadoras en el empleo del hogar con un contrato temporal que se hubiese extinguido con posterioridad a la declaración del estado de alarma, siempre y cuando la duración de dicho contrato fuese de, al menos, dos meses, y no contasen con la cotización necesaria para acceder a otra prestación. Una resolución de 1 de mayo desarrolló su procedimiento.¹²⁰ Se trata de una prestación extraordinaria con una duración de un mes incompatible con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas, y consistía en una ayuda mensual del 80% del IPREM mensual.

5.2.3. Seguridad e higiene

La seguridad y la higiene en el trabajo son aspectos esenciales de la relación laboral. Su importancia se encuentra recogida en instrumentos internacionales de derechos humanos como el PIDESC (artículo 7), la CEDAW (artículo 11), Carta Social Europea (artículos 2 y 3) o la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (artículo 31), el Convenio nº. 97 de la OIT (artículo 6), así como en todos los que hacen referencia a condiciones laborales equitativas que ya se mencionaron en la sección oportuna, ya que hay que tener en cuenta que la seguridad y la higiene constituyen elementos fundamentales de dichas condiciones en el entorno laboral.

¹¹⁸ Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se desarrolla el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social regulado en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

¹¹⁹ Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

¹²⁰ Resolución de 1 de mayo de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio excepcional por desempleo regulado en el artículo 33 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

Sin embargo, la legislación en el Estado español en materia de seguridad e higiene laborales con respecto a las personas trabajadoras en el hogar en el Estado español no comparte esa posición. En primer lugar, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, excluye en su artículo 3.4 de su ámbito de aplicación *“a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”*, siguiendo la práctica de la Directiva 89/391/CEE.¹²¹ En segundo lugar, dicho precepto dispone que *“no obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice con las debidas condiciones de seguridad e higiene”*. No se explican el tipo de medidas, ni el nivel de diligencia exigible o quién se encarga de controlar el cumplimiento de esa obligación, ni se valoran los riesgos psicosociales relacionados con el entorno laboral; tampoco existe un listado de enfermedades profesionales asociada al empleo en el hogar.

Esta regulación dispar y desigual que pone en desventaja a la relación laboral de carácter especial de empleo de hogar está de nuevo justificada por las características especiales que la definen: la singularidad del lugar de la prestación de servicios, el hogar, donde concurre el interés legítimo de intimidad de su titular, en el que el control es difícil si no imposible, y donde hay una figura, la de la empleadora, que no tiene la misma cobertura que la del empresario. A estos efectos, en materia de prevención de riesgos laborales, las personas trabajadoras no son trabajadoras como el resto.

En caso de accidente, estas personas tienen prestaciones cubiertas por la Seguridad Social, pero al no ser de aplicación la Ley 31/1995, no existe el deber de seguridad ni, por lo tanto, hay sanciones administrativas vinculadas al incumplimiento de medidas de seguridad laborales; aunque, cabe destacar, que sí existirían en el caso en que la persona empleada esté contratada por una empresa. Dicho incumplimiento, como se vio, solo se entiende como causa justa para la dimisión de la persona trabajadora ex artículo 7.2 del Real Decreto 1620/2011. La única protección frente a dicho incumplimiento es la posibilidad de dimitir sin consecuencias negativas para la persona empleada. No existe, por lo tanto, deber de seguridad, aunque sí una obligación residual de la persona titular del hogar de cuidar que el trabajo en dicho espacio se realice en las condiciones adecuadas de seguridad e higiene. Sin desarrollo normativo posterior, esta obligación se puede traducir, desde un punto de vista práctico, por ejemplo, en medidas como el uso de escaleras o escalones adecuados, en función de la altura a la que se pretenda acceder o del tipo de tarea a realizar; en no subir a objetos inestables como baldas poco resistentes, sillas, taburetes, muebles, etc.; en el uso de calzado antideslizante con talón cerrado y con propiedades antiestáticas; en asegurar la limpieza y el orden del hogar (no dejar cables sueltos y objetos en el suelo y zonas de paso ya que se puede tropezar con ellos); en evitar pisar suelos resbaladizos; en no almacenar objetos voluminosos en zonas de paso; o en evitar el transporte de recipientes calientes o llenos de líquidos calientes, entre otras.

La jurisprudencia social en este ámbito tiende a resolver en contra de la responsabilidad de la familia por el incumplimiento del deber de seguridad en casos de accidentes, incluso con aquellos que tienen como resultado el fallecimiento de la persona empleada. Como excepción, cabe destacar la sentencia de 27 de enero de 2005 de la Audiencia Provincial de Asturias en el caso de una caída de la trabajadora. Se observó que existió un incumplimiento por parte de la titular del hogar ya que no constaba para el tribunal que la empleadora ordenase a su empleada la adopción de medida alguna de precaución, ni la adoptó personalmente a pesar de que la posición en la que se cayó podía previsiblemente provocar dicha caída; se afirmó que no se podía acoger al argumento de que ello le correspondía a la empleada, pues no se trataba esta de una trabajadora autónoma, sino una trabajadora por cuenta ajena que debía seguir las instrucciones e indicaciones de la empleadora.

La legislación española no es acorde al derecho internacional de los derechos humanos vinculante para el Estado español. El deber residual de seguridad es una norma vacía de contenido ya que se desconoce cómo debe aplicarse y con qué grado de diligencia. No se están ponderando los intereses en juego: por un lado, la seguridad y la salud de la persona trabajadora, y por otro, los intereses de la persona titular del hogar familiar. Existe un desequilibrio que favorece a esta última. Se está por tanto infravalorando

¹²¹ Artículo 3, letra a, de la Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE).

un derecho esencial como es la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, un derecho que, en la práctica, no existe en el caso de las empleadas en el hogar. Contrasta, como se ha advertido, con la protección en este sentido de aquellas personas que realizan las mismas tareas, pero que son contratadas por personas jurídicas, a quienes sí se les aplica la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

5.3. ¿Qué aportaría la ratificación de España a otros instrumentos internacionales pertinentes?

En la sección anterior se ha analizado el ajuste de la normativa española en su regulación del empleo en el hogar con el derecho internacional vinculante para España. Se ha observado que existe un desajuste en algunos puntos que, además, son más manifiestos en la práctica debido al lugar en el que se encuadra dicha relación laboral.

Esta sección estudia los instrumentos internacionales o regionales no ratificados por el Estado español, pero que son esenciales en este contexto para conocer qué implicaría su ratificación para la protección jurídica de las personas trabajadoras en esta rama de actividad. El Gobierno de España ha anunciado la futura adhesión del Estado español a tres de estos instrumentos: los Convenios nº. 189 y nº. 190 de la OIT, y la Carta Social Europea (revisada). El otro que se tratará en esta sección es la CPD-TMF, el único tratado de derecho internacional de los derechos humanos de Naciones Unidas no ratificado por España, y cuya adhesión por parte del Estado ha sido reiteradamente solicitada por numerosos Estados miembros de Naciones Unidas ante los sucesivos Exámenes Periódicos Universales de España ante el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

A continuación, se aborda el análisis mencionado dividido por categorías de protección, al igual que se ha hecho en la sección anterior: condiciones laborales, prestación por desempleo, seguridad e higiene, y violencia o acoso en el trabajo.

5.3.1. Condiciones laborales

El Convenio nº. 189 de la OIT proclama en su artículo 10 la garantía de *“igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas”*, y establece en su artículo 7 que los Estados parte deberán *“adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos”*. El artículo 25 de la CPD-TMF enuncia la igualdad entre personas trabajadoras migrantes, incluidas las que se hallen en situación administrativa irregular, y las personas trabajadoras nacionales con respecto a condiciones laborales como las mencionadas por el Convenio nº. 189. La Carta Social Europea (revisada) incluye un precepto que obliga a los Estados *“garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a participar en la determinación y la mejora de las condiciones del trabajo y del entorno del trabajo en la empresa”* (artículo 22).

Como se ha observado en la anterior sección, existe una importante laguna en la legislación española que regula el empleo en el hogar. No existe la obligación de registrar el horario de la jornada laboral, por lo que se dificulta la prueba de las horas extraordinarias recibidas y su posterior percepción por parte de la persona trabajadora. Asimismo, en cuanto a las vacaciones y festivos pagados, el Real Decreto 1620/2011 establece una duración determinada de 30 días naturales de vacaciones, con un sistema subsidiario en defecto de acuerdo entre las partes en el que la persona empleadora puede elegir la temporalidad de hasta 15 de esos días naturales. El Estatuto de los Trabajadores establece un mínimo de 30 días naturales de vacaciones pagadas, un sistema de acuerdo distinto, e incluye además la posibilidad de que la persona trabajadora disfrute de dicho periodo en un momento posterior al establecido si coincidiera con una incapacidad temporal por maternidad u otra contingencia profesional, una cuestión que está ausente en la normativa reguladora de la relación de carácter especial del empleo en el hogar. Por último, esta determina un periodo de descanso diario de 2 horas no computables como tiempo de

trabajo, sin que se establezca el régimen aplicado en general para el resto de personas trabajadoras en el que se permite un mínimo de 15 minutos de descanso computables como tiempo de trabajo para jornadas superiores a las 6 horas diarias.

Por el contrario, la normativa se adapta al Convenio nº. 189 en cuanto al periodo mínimo de descanso consecutivo semanal y diario, y los tiempos de presencia, aunque la ausencia de registro de la jornada laboral dificulta el control en este aspecto.

Por lo tanto, la ratificación de dicho convenio mejoraría las condiciones laborales de las personas trabajadoras en el empleo del hogar al equipararlas a las de las personas trabajadoras en general. Asimismo, la adhesión del Estado español a la Carta Social Europea (revisada) reforzaría el deber de las personas empleadoras de informar a las trabajadoras sobre sus derechos y condiciones; y la ratificación de la CPDTMF daría cobertura básica para las personas migrantes en situación administrativa irregular. Teniendo en cuenta el elevado número estimado de personas trabajadoras en el hogar que lo hacen en la economía informal, dicha protección mejoraría su situación actual. Cabe recordar que la CPDTMF establece un régimen mínimo de protección para personas trabajadoras migrantes en situación administrativa irregular, y otro más avanzado para quienes sí cuentan con un permiso de trabajo en el Estado parte del tratado.



5.3.2. Prestación por desempleo

Este es uno de los puntos fundamentales en los que la normativa española actual entra en conflicto con los instrumentos internacionales que se están analizando en esta sección, especialmente con el Convenio nº. 189 de la OIT.

En efecto, el SEEH de la Seguridad Social no cuenta entre su abanico de protección la prestación por desempleo para personas trabajadoras en el empleo en el hogar. De forma extraordinaria, y con motivo de la declaración del estado de alarma en España en marzo de 2020 como consecuencia de una pandemia global, se estableció una prestación excepcional por desempleo en el marco de esta relación laboral, con una duración limitada, más en el caso de las personas con un contrato a tiempo parcial.

Por un lado, la CPDTMF recoge en su artículo 54.1 la igualdad de trato entre personas trabajadoras migrantes en situación administrativa regular y las personas nacionales en materia de prestaciones de desempleo, y el Convenio nº. 189, en su artículo 14, establece la obligación de ofrecer a las personas trabajadoras en el hogar *“condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad”*. El párrafo segundo de dicho precepto, teniendo en cuenta el principio de realización progresiva de los derechos humanos, especialmente los económicos, sociales y culturales, permite la aplicación gradual del contenido del artículo 14. En todo caso, se establece aquí la igualdad entre personas trabajadoras domésticas y el resto de trabajadoras en materia de prestaciones de la seguridad social, sin perjuicio de dicha realización progresiva.

La ratificación por parte del Estado español de ambos instrumentos, pero especialmente el Convenio nº. 189 exigiría a las autoridades establecer una prestación por desempleo de carácter permanente, y no temporal como la creada de forma excepcional debido a la situación extraordinaria provocada por la pandemia del coronavirus.

5.3.3. Riesgos laborales

Se ha mencionado previamente el hecho de que la seguridad e higiene en el entorno laboral son elementos fundamentales constitutivos de las condiciones de trabajo. La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales excluye el trabajo doméstico de su ámbito de aplicación, indicando que en este contexto existe la obligación de la persona empleadora de *“cuidar de que el trabajo de sus empleados de realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene”*. Las consecuencias, como se vio en el apartado correspondiente, generan una situación de desigualdad y desprotección para estas personas con respecto al resto de personas trabajadoras, incluso de aquellas que realizan las mismas tareas, pero son contratadas por personas jurídicas.

La CPDTMF recoge la igualdad de trato entre personas trabajadoras migrantes y nacionales en materia de condiciones laborales, entre las que menciona expresamente la seguridad en el entorno de trabajo, y lo hace con respecto a las personas migrantes, con independencia de su situación administrativa irregular. El Convenio nº. 189 de la OIT va más allá al decretar dicha igualdad específicamente con relación a las personas trabajadoras en el servicio doméstico y las trabajadoras en general. Lo hace así en su artículo 5 en materia de violencia y acoso en el trabajo, cuestión que se analizará posteriormente, y en sus artículos 13 y 17. El primero de estos últimos proclama que *“todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable”*, y que los Estados deben adoptar medidas eficaces para garantizar dicha seguridad y salud laboral. El artículo 17 profundiza en este derecho al establecer la obligación estatal de crear mecanismos de queja y recursos eficaces para garantizar su cumplimiento, incluyendo medidas relativas a la inspección de trabajo y la aplicación de sanciones en caso contrario. La Recomendación nº. 201 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) que complementa y desarrolla el contenido del Convenio nº. 189 insta a los Estados a crear procedimientos para recopilar y publicar *“estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como de otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo”*, lo cual implica, en primer lugar, instaurar un listado de enfermedades profesionales específicas de esta rama de actividad; también solicita que los Estados eliminen o reduzcan al mínimo *“los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo”*; y enfatiza la necesidad de crear *“un sistema de inspección suficiente y apropiado, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo”* (párrafo 19, letras a – c).

Hoy, en España, la ausencia de un registro de enfermedades profesionales impide realizar un análisis de la situación actual en este ámbito. Se sabe que el total de accidentes de trabajo de personas contratadas en el servicio doméstico durante 2019 fue de 2.182 durante la jornada laboral, de los cuales 59 fueron graves y uno de ellos con resultado de muerte, mientras que hubo 631 accidentes *in itinere*, 23 de los cuales fueron graves y dos de ellos resultaron en el fallecimiento de la persona trabajadora.¹²²

El sistema actual no contempla los riesgos específicos relacionados con las tareas propias del puesto y del lugar de trabajo de las personas empleadas en esta rama de actividad. No obstante, hay documentación que aborda esta problemática. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo menciona ejemplos de riesgos asociados a esta actividad: *“la exposición a productos químicos tóxicos, el levantamiento de cargas pesadas, los movimientos repetitivos, las posturas forzadas y el trabajo de pie. Estas trabajadoras también corren el riesgo de sufrir intimidaciones y acoso por parte de las personas para las que trabajan, debido a su situación vulnerable y aislada”*.¹²³ Al margen del acoso y violencia que pueden sufrir y que se tratará en el siguiente apartado, y de los riesgos mencionados por dicha agencia, existen riesgos psicosociales identificados con el puesto de trabajo y el lugar de trabajo en el que realizan la prestación de servicios. Principalmente se refieren al estrés, relacionado con la jornada laboral (tiempos de descanso

¹²² Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (2020). Estadísticas de accidentes de trabajo: A. Accidentes de trabajo con baja y recaídas. Principales resultados. Tabla ATR-A.1.2. Accidentes de trabajo con baja, en jornada e *in itinere*, según gravedad, por sector, sección y división de actividad económica, página 5. Disponible en: <https://bit.ly/33if3MP>

¹²³ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2006). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, pp. 105-106.

so, tiempos de presencia, trabajar como internas), con aspectos emocionales derivados de la relación personal o trato con personas en el lugar de trabajo (despersonalización); con la doble presencia (atender a tareas profesionales y personales en el hogar propio); con el aislamiento; la falta de posibilidad de desarrollo; y la inseguridad en materia de condiciones laborales y en la continuidad en el puesto de trabajo. Esta situación conlleva una desprotección de las personas trabajadoras en el servicio doméstico, que se encuentran expuestas a riesgos, en gran parte similares a los que están expuestas las personas trabajadoras en el sector de ayuda a domicilio, quienes sí se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995 y, por lo tanto, las personas empleadoras en este caso sí están obligadas a disponer de una evaluación de riesgos en el puesto de trabajo.¹²⁴

La ratificación del Convenio nº. 189 y la aplicación del contenido de la Recomendación nº 201 que desarrolla con más detalle el contenido de dicho instrumento internacional supondría una considerable y necesaria mejora de la protección ofrecida a las personas trabajadoras en esta rama de actividad en cuanto a su seguridad y salud laborales.

5.3.4. Acoso y violencia

Los riesgos psicosociales mencionados con anterioridad abarcan también la violencia física o psicológica, entre las que se incluyen la violencia ocupacional, el acoso psicológico, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual.¹²⁵ El puesto de trabajo conlleva unos riesgos, pero el lugar en el que se desempeña la prestación de servicios, el hogar familiar, puede ser un espacio cuya intimidad, privacidad, y falta de control externo puede esconder situaciones de violencia y acoso que, unido a una normativa inexistente de control e inspección, puede derivar en una importante desprotección jurídica y social de las personas trabajadoras en el servicio doméstico.

Se ha anunciado que el artículo 5 del Convenio nº. 189 de la OIT aborda esta cuestión al obligar a los Estados parte a *“adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección específica contra toda forma de abuso, acoso y violencia”*. Pero aquí es fundamental hacer mención expresa al Convenio nº. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019), que entrará en vigor el 25 de junio de 2021, y que el actual Gobierno de España se ha comprometido a ratificar, junto al Convenio nº. 189 y la Carta Social Europea (revisada) en su acuerdo de coalición de gobierno.

Con la adhesión del Estado español al Convenio nº. 190 se establecería un marco jurídico de protección frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que incluiría dentro de su ámbito de aplicación a *“los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador”* (artículo 2.1), y abordaría esta problemática en distintos entornos, conforme al artículo 3. Destaca el hecho de que se mencione el lugar de trabajo, sea espacio público o privado, así como el *“alojamiento proporcionado por el empleador”*, elementos muy importantes que manifiestan la voluntad expresa de este instrumento internacional de proteger a las personas trabajadoras en el servicio doméstico. Uno de sus principios fundamentales es *“garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes”* (artículo 4.2, letra h). Incluye una serie de medidas de protección y prevención frente al acoso y la violencia, y también para el control de la aplicación de su contenido que incluye recursos y medidas de reparación ante hechos constitutivos de acoso y violencia en el trabajo. Conviene destacar aquí que su ratificación enfatizaría todavía más la necesidad de poner en marcha inspecciones de trabajo en el contexto de la relación laboral de carácter especial del empleo en el hogar. Lo dice expresamente el artículo 10, letra h, de este convenio cuando afirma que el Estado parte debe tomar las medidas apropiadas que sean necesarias para *“velar por que la inspección de trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén*

facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación”.

Se trata, por lo tanto, de un instrumento esencial para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y para protegerlas frente a cualquier acto de acoso o violencia en el trabajo.



¹²⁴ CC.OO. de Construcción y Servicios (2019). Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el trabajo de hogar, pp. 49-51 y 55

¹²⁵ *Idem*, p. 48 y ss



6. Estudio de campo

Esta investigación tiene como objetivo conocer el ajuste de la legislación española con respecto al derecho internacional en materia de protección de las mujeres migrantes empleadas en el hogar en el Estado español, y complementar dicho fin con un estudio de campo de la situación de en la práctica. Pensado en un principio como un trabajo de mayor representatividad de este colectivo, la pandemia provocada por la COVID-19 ha obligado a reajustar los métodos de trabajo con respecto a esta parte de la investigación debido a las restricciones a la libertad de circulación que han imposibilitado el desplazamiento por el territorio nacional para acometer la tarea inicialmente prevista. Por dicho motivo, se reformuló esta parte ajustándola a las posibilidades y dentro del marco de las restricciones impuestas por las autoridades, de forma que, sin alterar los objetivos de esta parte referidos a conocer las consecuencias de la desprotección jurídica de las mujeres migrantes trabajadoras domésticas, se modificó la forma de llevar a cabo este estudio de campo. Se elaboró así un cuestionario anónimo que fue enviado a distintas asociaciones de empleadas del hogar para que fuera cumplimentado por mujeres migrantes. Las respuestas a dicho documento son las que sirven de base para la redacción de esta parte del informe.

6.1. Metodología

6.1.1. Elaboración del cuestionario

El cuestionario contiene veintiocho preguntas divididas en cinco bloques (información personal, información contractual, información sobre el trabajo, información sobre seguridad y salud en el trabajo, y seguridad social). Creemos que estas preguntas recogen aspectos esenciales que se ven afectados por la problemática asociada a una regulación diferenciada del trabajo doméstico por ser considerado una relación laboral de carácter especial que deriva en una menor protección de las personas trabajadoras. También abordan elementos que han sido tratados en el análisis de la protección jurídica a nivel internacional del empleo del hogar y que requieren, como se ha advertido en el capítulo correspondiente, de una reforma de la normativa actual para ser fieles a los estándares internacionales exigidos por instrumentos no ratificados por el Estado español, pero que han sido anunciados por el Gobierno de España como tratados a los que tiene planeado adherirse.

Con estas preguntas, se pretende conocer el alcance práctico de los problemas de desajuste entre la legislación actual y el derecho internacional vinculante para España, así como con respecto a los estándares internacionales mencionados en el anterior párrafo. Al final de este capítulo se adjunta el listado de preguntas del cuestionario.

6.1.2. Delimitación del universo de análisis

El universo de análisis de este proyecto son las mujeres migrantes trabajadoras domésticas. Para realizar una primera aproximación a esta realidad, se han explotado las estadísticas de afiliaciones a la seguridad social de trabajadores extranjeros, en particular: *“Afiliación último día del mes en alta de extranjeros por regímenes, género y provincias. 29 de mayo de 2020; AEX-5. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, según régimen, por país de nacionalidad. Año 2019. Media mensual”*; y *“AEX-2. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, según régimen, sexo y edad. Año 2019. Media mensual”*.

Cuadro Xn.

Universo de análisis según territorio, origen (o nacionalidad) y edad

Distribución territorial¹²⁶		
Variables	Valores absolutos	Porcentajes
Comunidad de Madrid	53.590	36,31%
Cataluña	25.944	17,57%
Andalucía	11.594	7,86%
Comunidad Valenciana	11.184	7,58%
País Vasco	9.960	6,75%
Aragón	5.626	3,81%
Castilla y León	4.516	3,06%
Región de Murcia	3.851	2,61%
Otros	21.332	14,45%
Total	147.597	100%
Principales nacionalidades o país de origen¹²⁷		
Variables	Valores absolutos	Porcentajes
Paraguay	15.200	8,91%
Bolivia	13.676	8,02%
Honduras	12.504	7,37%
Marruecos	12.303	7,22%
Ucrania	10.553	6,19%
Filipinas	9.010	5,83%
Nicaragua	8.100	4,75%
Ecuador	6.284	3,69%
Colombia	5.328	3,13%
Perú	4.811	2,28%
Otros	72.675	42,63%
Total	170.444	100%
Estructura de edad¹²⁸		
Variables	Valores absolutos	Porcentajes
Menos de 20 años	134	0,08%
De 20 a 24 años	2.365	1,48%
De 25 a 29 años	9.151	5,71%
De 30 a 34 años	18.494	11,55%
De 35 a 39 años	25.164	15,71%
De 40 a 44 años	26.165	16,33%
De 45 a 49 años	25.048	15,64%
De 50 a 54 años	22.813	14,24%
De 55 a 59 años	17.212	10,75%
De 60 a 64 años	10.513	6,56%
De 65 y más años	3.119	1,95%
No consta	0	0%
Total	160.179	100%

¹²⁶ Fuente: Seguridad Social. Afiliación último día del mes en alta de extranjeros por regímenes, género y provincias. 29 de mayo de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/2Jglzg4>.

¹²⁷ Fuente: Seguridad Social. AEX-5. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, según régimen, por país de nacionalidad. Año 2019. Media mensual. Disponible en: <https://bit.ly/3q3wjPP>

¹²⁸ Fuente: Seguridad Social. AEX-2. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, según régimen, sexo y edad. Año 2019. Media mensual. Disponible en: <https://bit.ly/3q3wjPP>

Para delimitar el universo de análisis se seleccionaron las variables: “**distribución territorial; nacionalidad; y edad**” de acuerdo, con la desagregación de la información obtenida de la fuente secundaria oficial empleada. La información recabada, ha quedado recogida en el cuadro Xn.

Como se puede observar en el cuadro Xn, el 69,32% altas en la seguridad social para el periodo seleccionado, de mujeres inmigrantes en el empleo doméstico, se registraron en La Comunidad de Madrid, Cataluña, Andalucía y la Comunidad Valenciana. En segundo lugar, se observa un claro predominio de mujeres procedentes del continente americano, aunque también se registraron del norte de África (Marruecos) y de Europa del Este (Ucrania). En cuanto a la estructura de edades, se puede apreciar un claro predominio de los tramos de edad adulta, en torno al 63% de las mujeres se encontraban en edades comprendidas entre los 30 y los 54 años.

Una vez analizados estos datos, se diseñó una muestra estructural. Mediante la implementación de esta técnica de muestreo se aplicaron los principios de representatividad estructural.¹²⁹ En particular, se decidió realizar encuestas en los cuatro territorios que concentraban en torno al 70% de las afiliaciones a la seguridad de mujeres inmigrantes en el servicio doméstico, mayoritariamente procedentes del continente americano y en los tramos de edad mayoritarios obtenidos para el conjunto del universo de análisis. En el cuadro Xy, están recogida toda la información relativa a las encuestas que finalmente se obtuvieron en los distintos territorios.

¹²⁹ HERNÁNDEZ PEDREÑO, E. & ROMERO SÁNCHEZ, M. (2019). Análisis de las causas endógenas y exógenas del abandono escolar temprano: una investigación cualitativa. *Educación XXI (UNED)* 22(1), p. 271.



Cuadro Xy.

Características de las mujeres encuestadas

Variables	Valores absolutos	Porcentajes
Total de encuestas realizadas	78	100%
Total de encuesta válidas*	60	100%
Distribución territorial		
Variables	Valores absolutos	Porcentajes
Andalucía	12 - Válidas-11	15,39% - Válidas-18,33%
Madrid	15 - Válidas-12	19,23% - Válidas-20%
Comunidad Valenciana	45 - Válidas-35	57,69% - Válidas-58,33%
Total encuestas realizadas	78	
Total encuestas válidas	60	
Principales nacionalidades o país de origen		
Variables	Valores absolutos	Porcentajes
Colombia	19	31,67%
Nicaragua	7	11,67%
Ecuador	6	10%
Bolivia	5	8,33%
Honduras	5	8,33%
Marruecos	3	5%
Venezuela	3	5%
El Salvador	2	3,33%
Uruguay	2	3,33%
Perú	2	3,33%
Paraguay	1	1,67%
Argentina	1	1,67%
Rusia	1	1,67%
Sáhara Occidental	1	1,67%
No responde	2	3,33%
Total	60	100%
Estructura de edad		
Variables	Valores absolutos	Porcentajes
De 18 a 25 años	2	3,33%
De 26 a 35 años	9	15%
De 36 a 45 años	14	23,33%
De 46 a 55 años	23	38,33%
De 56 a 65 años	9	15%
Más de 65 años	1	1,66%
No responde	2	3,33%
De 50 a 54 años	22.813	14,24%
Total	60	100%

Cabe añadir que, a pesar de que inicialmente Cataluña era uno de los territorios donde se planteó realizar el trabajo de campo, finalmente no fue posible debido a las grandes dificultades que han tenido las entidades colaboradoras para recabar las respuestas a los cuestionarios debido a la emergencia sanitaria. La carga laboral derivada de la situación de incertidumbre de las mujeres a las que atienden, unida a la dificultad de desplazarse y reunirse con mujeres afectadas ha imposibilitado recibir respuestas desde dicha comunidad autónoma.

6.1.3. Distribución y recogida de las encuestas

El cuestionario fue enviado en el mes de septiembre a las entidades colaboradoras en las comunidades autónomas de Madrid, Cataluña, Andalucía y Comunidad Valenciana. Con la salvedad anteriormente expuesta con relación a Cataluña, se recibieron respuestas de las organizaciones colaboradoras entre octubre y noviembre. En la Comunidad de Madrid se ha contado con la colaboración de la Sociedad Cooperativa Madrileña La Comala; en Andalucía con la Asociación de Empleadas del Hogar de Sevilla; y en la Comunidad Valenciana, con la Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y de los Cuidados.

Se han recibido un total de 78 respuestas al cuestionario enviado a mujeres migrantes trabajadoras domésticas a través de distintas asociaciones sin ánimo de lucro.

Se ha realizado un depurado de las respuestas para excluir a las mujeres con nacionalidad española o con doble nacionalidad, de las cuales una sea la española. Asimismo, se han eliminado las respuestas duplicadas, y las enviadas sin respuesta alguna. En el primer caso, se ha identificado la duplicidad en el hecho de que se trata de respuestas idénticas que pueden incluir, además, mismos errores ortográficos y que han sido enviadas de forma sucesiva en periodos muy cortos de tiempo; en un caso concreto, se enviaron dos respuestas idénticas con once segundos de diferencia entre una y otra.

Este depurado ha derivado en la existencia de 60 respuestas válidas que han servido para elaborar esta parte de la investigación.

6.2. Datos de la muestra

Las mujeres que han respondido a este cuestionario son mayoritariamente de países de Latinoamérica (88,33%), con Colombia a la cabeza (un 31,66% del total). Se dividen entre países de Suramérica (Argentina, Bolivia, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela) con un 65% del total y de Centroamérica (El Salvador, Honduras, y Nicaragua) con un 23,33%. También respondieron personas de Marruecos (5%), del Sáhara Occidental (1,66%) y de Rusia (1,66%).

Esto explica que el 86,66% de las mujeres que respondieron manifestaran que el español era su lengua materna. El resto de idiomas identificados como lengua principal son el árabe (6,66%), el ruso (1,66%), el quechua (1,66%). Como segundo idioma aparecen el español (5%) y el francés (1,66%).

Nacionalidad	Porcentaje
Colombia	31,67%
Nicaragua	11,67%
Ecuador	10%
Bolivia	8,33%
Honduras	8,33%
Marruecos	5%
Venezuela	5%
El Salvador	3,33%
Uruguay	3,33%
Perú	3,33%
Paraguay	1,67%
Argentina	1,67%
Rusia	1,67%
Sáhara Occidental	1,67%
No responde	3,33%

La edad de las mujeres se encuentra mayoritariamente en el rango entre 36 y 55 años (61,66%). De forma más específica, el 38,33% de ellas tienen entre 46 y 55 años. Los datos, además, muestran que se trata de mujeres con formación en sus países de origen o en España, ya que el 86,66% de ellas cuenta con estudios secundarios o superiores, y solo el 1,66% carece de estudios. Se trata de mujeres que, en su mayoría, cuentan con menos de 5 años de experiencia en el empleo del hogar (50%); por el contrario, un 10% lleva más de 15 años como trabajadora doméstica.

Edad	Porcentaje
De 18 a 25 años	3,33%
De 26 a 35 años	15%
De 36 a 45 años	23,33%
De 46 a 55 años	38,33%
De 56 a 65 años	15%
Más de 65 años	1,66%
No responde	3,33%

En este estudio se manifiesta una de las tesis defendidas por la doctrina y distintas investigaciones que aluden a una mayor presencia en términos proporcionales de la mujer migrante trabajadora doméstica en la economía informal. De las mujeres que respondieron al cuestionario, solo el 38,33% cuenta con un contrato de trabajo; o, lo que es lo mismo, el 61,66% de las respuestas manifiestan trabajar de forma irregular sin contrato laboral. Destaca el hecho de que, de quienes sí están contratadas, el 34,78% lo están con un contrato indefinido a jornada completa. El 43,47% se encuentra con un contrato de duración determinada.



6.3 Resultados

6.3.1. Condiciones laborales

La irregularidad presente en esta rama de actividad señalada al principio de este informe en el apartado de contextualización y reflejada también en las respuestas al cuestionario que se analiza en esta parte explica el porqué de la existencia de problemas en cuanto al cumplimiento de las condiciones laborales previstas en la legislación reguladora de esta actividad en España.

Las respuestas de las mujeres que contestaron a las preguntas del cuestionario muestran que el incumplimiento de la normativa por parte de las personas empleadoras no constituye casos aislados. Además del hecho de que el 70% de ellas indica no haber recibido nunca información por parte de la persona empleadora con respecto a sus derechos y condiciones laborales, solo el 33,33% de ellas manifiesta poder pactar el horario de la jornada laboral, mientras que al resto se les impone por parte de la persona empleadora. Asimismo, solo el 30% refiere que se definen las horas de presencia en el contrato o acuerdo; el 46,66% indica que realizan esas horas sin remuneración a cambio. El incumplimiento de horarios va más allá. El 55% manifiesta realizar horas extraordinarias, pero solo le son remuneradas al 31,66%. Esta situación no se ve solo en cuanto a los horarios, sino también en lo referido a las tareas que entran dentro de las funciones acordadas. El 65% refiere verse obligada a *“aceptar tareas que no entran dentro de tus actividades pactadas o a ampliar el número de horas de trabajo sin remuneración por miedo al despido”*.

Se ve un patrón parecido, aunque no tan mayoritario, en materia de vacaciones. Por un lado, el 38,33% de las mujeres que respondieron al cuestionario trabajan como internas en el hogar. De ellas, el 31,43% no puede disfrutar de sus vacaciones fuera del hogar en el que pernoctan; y, además, el 82% realiza tareas relacionadas con sus funciones durante dicho periodo vacacional, por lo que carecen, en la práctica del descanso anual previsto en la legislación.

6.3.2. Seguridad e higiene

Se ha advertido en el análisis jurídico que el deber de seguridad, residual por encontrarse las personas trabajadoras domésticas fuera del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, es una figura ambigua y sin desarrollo normativo que impide la prevención efectiva de accidentes y riesgos laborales en el marco de la relación laboral de carácter especial del empleo en el hogar. En este punto, las respuestas al cuestionario reafirman esta postura.

De las mujeres que han respondido, solo el 23,33% manifiesta haber recibido alguna explicación por parte de la persona empleadora sobre cómo prevenir riesgos en el entorno laboral. Aunque el 68,33% afirma que esta le ofrece *“herramientas y productos en condiciones aptas para ser usados de forma segura”*, solo el 48,33% manifiesta que la persona empleadora le proporciona *“todos los medios para asegurar tu salud y seguridad en el trabajo”*.

Conviene destacar en este punto la cuestión del acoso y violencia en el trabajo, riesgos laborales sobre todo en ambientes privados y que se escapan al control público y de otras personas. En este sentido, a la pregunta *“¿Has notado alguna vez comportamientos que no consideras adecuados hacia ti por parte de los/as empleadores?”*, el 41,66% de las mujeres respondieron afirmativamente, mientras que el 10% prefirieron no responder. Se evitó el empleo de los términos *“acoso”*, *“abuso”* o *“violencia”* reemplazándolos por el genérico *“comportamientos inadecuados”* con el fin de reducir el impacto emocional negativo de quien haya sido víctima de una de estas situaciones.

6.3.4. Seguridad Social

Como era de esperar, la irregularidad no se encuentra solo en la desprotección en la que se hallan las mujeres sin contrato; también se añade el desamparo producido por no poder recibir las prestaciones a las que tendrían derecho si estuvieran dadas de alta en el SEEH del Régimen General de la Seguridad Social. Solo el 38,33% de las mujeres que respondieron se encuentran de alta en la Seguridad Social.

De los permisos a los que tienen derecho conforme a dicho sistema especial, solo existe una mayoría positiva en el disfrute de la baja por enfermedad (aunque solo el 56,66% han podido beneficiarse de ella). Las cifras se reducen en cuanto al resto de permisos. El 46,66% afirma que puede disfrutar de periodos vacacionales; el 20% manifiesta haber obtenido un permiso *“en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves de parientes”*; y solo el 1,66% ha podido disfrutar de un permiso por cuestiones relacionadas con su maternidad.

Conviene resaltar aquí de nuevo la falta de prestación por desempleo, y, como se ha visto anteriormente, el hecho de que el miedo al despido por este motivo genera un efecto motivador para aceptar la realización de actividades o tareas que no entran dentro de las funciones acordadas.

6.4. Cuestionario: listado de preguntas

Información personal

- Nacionalidad
- Idioma materno
- Edad
- Localidad de residencia
- Nivel de estudios
- Años de experiencia como empleada del hogar en España
- Información contractual
- ¿Tienes un contrato de trabajo?
- Si tienes contrato de trabajo, ¿qué tipo de contrato es?
- Si tienes contrato de trabajo, ¿se acuerdan horas de presencia?
- ¿Trabajas como interna?

Información sobre el trabajo

- ¿Has recibido, por parte del/la empleador/a, información sobre tus derechos como empleada del hogar?
- ¿Puedes pactar el horario de trabajo con el/la empleador/a o lo impone él/ella?
- ¿Realizas horas no acordadas en tu horario laboral?
- ¿Realizas horas extraordinarias no remuneradas?
- ¿Realizas *“tiempos de presencia”* no remunerados?
- ¿Tienes dificultades para compaginar tu trabajo con tus responsabilidades familiares?
- ¿Te has visto en la situación de tener que aceptar tareas que no entran dentro de tus actividades pactadas o a ampliar el número de horas de trabajo sin remuneración por miedo al despido?
- ¿Has notado alguna vez comportamientos que no consideras adecuados hacia ti por parte de los/as empleadores?

Información sobre seguridad y salud en el trabajo

- ¿Te explica el/la empleador/a cómo prevenir accidentes o riesgos laborales?
- ¿Se te ofrecen herramientas y productos en condiciones aptas para ser usados de forma segura? (escaleras, trapos, guantes, etc.).
- ¿Te proporciona el/la empleador/a todos los medios para asegurar tu salud y seguridad en el trabajo?

Seguridad Social

- ¿Estás dada de alta en la Seguridad Social?
- ¿Puedes disfrutar de días de baja por enfermedad?
- ¿Puedes disfrutar de días de baja en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad graves de parientes?
- ¿Has disfrutado de alguna baja por maternidad o si existe riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural?
- ¿Puedes disfrutar de tus vacaciones?
- Si eres interna, ¿puedes estar de vacaciones fuera del hogar familiar en el que trabajas?
- En el caso de haber respondido *“No”* en la anterior pregunta, ¿te dedicas a las tareas del hogar en esa vivienda a pesar de estar de vacaciones?





7. Conclusiones

— I —

La prestación de servicios como empleadas del hogar se categoriza como una relación laboral de carácter especial debido al lugar en el que se llevan a cabo y la relación establecida con la persona empleadora está bien denominada. Sin embargo, el legislador, escudándose en dichas características, ha ido hacia el lado de la desprotección en lugar de hacia un fortalecimiento de las garantías para lograr el ejercicio efectivo de derechos de estas personas trabajadoras. Se justifica una normativa menos garante con sus derechos por entender que tanto el espacio como la relación interpersonal en el marco de esta actividad obligan a flexibilizar las reglas de protección y las exigencias requeridas a la persona empleadora con respecto a quienes trabajan en su hogar. Lo que se ha puesto de manifiesto en este informe, así como en el resto de literatura relacionada, es que ese enfoque precisamente sitúa a estas personas trabajadoras en una mayor situación de vulnerabilidad laboral, y en desigualdad y desventaja con respecto al resto de personas trabajadoras en general.

En este sentido, es cierto que la relación laboral en este ámbito es especial por el lugar en el que se desempeña y porque la persona empleadora no tiene el perfil de empresario; pero precisamente por el hecho de que se trata de un lugar privado y, por lo tanto, sin acceso público, debe existir una mayor protección. Es decir, la dificultad en el acceso y la protección de intereses concurrentes como el de la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la privacidad e intimidad no deben derivar en una flexibilización o relajación de los estándares de protección de las personas empleadas en el hogar, sino todo lo contrario. Por ser espacios cerrados, invisibles, debe ofrecerse una diligencia especial a la hora de garantizar los derechos de personas trabajadoras y obligaciones de personas empleadoras. Debe ir en ese sentido, y no al revés, como ha sido tradición y como sigue siendo.

En este sentido, son muchos los derechos que no son ejercitables en la práctica por parte de las personas trabajadoras domésticas, como el derecho a la información, consulta y participación, el de adopción de medidas de conflicto colectivo, el de reunión o de negociación colectiva, y carecen del derecho a una adecuada política prevención de riesgos laborales, a pesar de la remisión del Real Decreto 1620/2011 al artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores que lo proclama, al estar expresamente excluidas de la normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales; el hecho de que se hable de manera genérica de cuidar que el trabajo de la persona empleada en el hogar se realice en las condiciones adecuadas de seguridad y salud, debiendo adoptar medidas eficaces para este fin de acuerdo con las características específicas del trabajo a realizar, no deja de ser una norma en blanco. Otros elementos, como la falta de registro de la jornada laboral, impiden un control fehaciente de la actividad y supone un importante obstáculo para el cobro de las horas extraordinarias o de presencia realizadas.

En general, además, estas personas trabajadoras tienen escasa o nula capacidad de negociación en la práctica. De todas formas, incluso teniendo poder para ello, las condiciones laborales pueden no cumplirse; el principal obstáculo para unas condiciones dignas no es la dificultad para negociar, sino la falta de control del hogar privado donde se lleva a cabo la prestación de servicios. Esto también es problemático en materia de acoso y violencia, ya que la invisibilidad del lugar de trabajo y la consecuente privacidad que escapa al control público genera espacios que pueden generar situaciones de acoso y violencia contra las trabajadoras que, unido a la inexistencia de procedimientos para prevenir y proteger a las víctimas, deriva en situaciones insostenibles.

Por último, esta relación especial se ha traducido tradicionalmente en otra exclusión, esta vez referida a la ausencia de encaje en el Régimen General de la Seguridad Social, una circunstancia que el legislador quiso remediar, aunque insuficientemente, a través del establecimiento del Sistema Especial de Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social para, gradualmente, incluir a estas personas trabajadoras en el marco protector de dicho régimen general. No obstante, destaca la ausencia de una prestación por desempleo que, unida a la posibilidad de que la persona empleadora pueda despedir a la persona trabajadora sin causa justificada a través del desistimiento, coloca de nuevo a esta última en una situación de vulnerabilidad laboral que se ve reflejada, como pone de manifiesto el cuestionario, en el hecho de que las personas trabajadoras se ven obligadas a aceptar tareas o ampliar la jornada laboral por miedo a dicho despido.

— II —

El trabajo doméstico es una actividad laboral feminizada y con una desproporcionada presencia de mujeres migrantes, también en la economía informal. Aunque exista una igualdad formal en la legislación entre personas autóctonas y migrantes, y entre hombres y mujeres, dentro del empleo en el hogar, puede abordarse esta problemática como una situación de discriminación indirecta que afecta a mujeres y a migrantes, aunque, como se ha dicho, formalmente esta desigualdad entre el empleo en el hogar con respecto al resto de personas trabajadoras tiene efectos negativos en cualquier persona trabajadora doméstica, sea mujer, hombre, migrante o autóctona. El hecho de que la mujer se halle de forma mayoritaria y casi absoluta en este ámbito y que se trata de una actividad con una mayor presencia de mujeres migrantes que en otras relaciones laborales conduce a esta conclusión.

Esto es contrario a los principales tratados internacionales de derechos humanos ratificados por España, que prohíben expresamente la discriminación por distintos motivos, entre los cuales se incluye el género, el sexo, la nacionalidad, la etnia, la raza o el origen. Aunque esta situación no suponga a simple vista una violación de esta prohibición ya que, como se ha advertido, afecta tanto a mujeres como a hombres, y tanto a personas autóctonas como a migrantes, la feminización de esta actividad, la referida desproporcionalidad de mujeres migrantes, y un contexto histórico y social que explica la desigualdad existente entre esta rama de actividad y el resto de profesiones, y que tiene un trasfondo de discriminación estructural contra la mujer, permite aseverar que se está produciendo una discriminación indirecta en este ámbito, principalmente hacia la mujer, incluida, por supuesto, la mujer migrante. En efecto, tal y como se advertía al comienzo del informe en el apartado de contextualización, los estereotipos y roles de género de aplicación sistemática y estructural en la sociedad han llevado a la consideración de las tareas domésticas como ámbito exclusivo de la mujer y, por ello, como actividades no dignas para ser consideradas como un trabajo o empleo efectivo. Aunque esta noción tradicional ha ido cambiando, ha sido precisamente ella la que ha explicado la desregulación de esta rama de actividad, primero, y la desigualdad de protección existente entre ella y el resto de profesiones, una vez se aceptó su consideración como trabajo, en el sentido productivo y laboral del término. Esa discriminación sigue presente en tanto no se consiga la igualdad en las condiciones laborales y en la cobertura de la Seguridad Social. Dicha discriminación, que está contemplada por el derecho internacional como *ius cogens*, es decir, como una prohibición imperativa para la comunidad internacional en su conjunto, permanece como trasfondo explicativo de la desigualdad y desprotección prevista en la normativa, pero también, de forma indirecta, al ser las afectadas mujeres en su gran mayoría y casi en exclusiva, y mujeres de origen migrante, de forma desproporcionada.

— III —

La legislación española en esta materia, a pesar de la desigualdad reflejada en los dos puntos anteriores y a lo largo de este documento, se ajusta en su mayor parte a la normativa internacional ratificada por el Estado español en este ámbito. Es así con respecto a elementos que se integran dentro de las condiciones laborales como la remuneración, el horario laboral y periodos de descanso, las vacaciones y festivos pagados, y el resto de derechos que se enuncian en el Real Decreto 1620/2011 y, por remisión, en el Estatuto de los Trabajadores cuando está así contemplado.

No obstante, existen puntos de desconexión importantes. Ya se ha hablado de la discriminación indirecta contra la mujer, incluida la de origen migrante, producida por la desigualdad en la protección entre la relación laboral de carácter general y la relación laboral de carácter especial del empleo en el hogar, una actividad marcadamente feminizada y con un elevado número de mujeres migrantes trabajadoras, muchas de las cuales, además, lo hacen en la economía informal. Además de ello, es conveniente resaltar que la legislación española se encuentra en la frontera o directamente se halla en el terreno del incumplimiento de los estándares internacionales en algunos aspectos.

Así sucede con respecto a la protección frente al desempleo con la ausencia de una prestación por esta contingencia y que supone un claro ejemplo de cómo la cobertura de las personas trabajadoras en esta rama de actividad no se encuentra enmarcada dentro del régimen general, a pesar de los avances y de los intentos por integrarla de forma gradual. Distintos tratados internacionales reconocen el derecho a la seguridad social, que incluye las distintas prestaciones que dicho sistema contemple para todas las personas trabajadoras. En España, en cambio, no existe una equiparación entre las personas trabajadoras en general y quienes se encuentran empleadas en el hogar que se ve reflejada, de forma crítica, en esta desprotección frente al desempleo.

Asimismo, si bien la legislación en materia de prevención de riesgos laborales es acorde a la normativa comunitaria, el derecho internacional de los derechos humanos, a través de los tratados ratificados por el Estado español, contempla la seguridad e higiene como un derecho que forma parte de las condiciones laborales y que supone un estándar mínimo de protección. La débil alusión al deber de cuidar y de ofrecer seguridad contemplada en la normativa antes referida después de excluir de su ámbito de aplicación al empleo en el hogar es una norma en blanco al ser ambigua y no haber sido desarrollada posteriormente.

— IV —

Quizá uno de los principales obstáculos a los que se enfrenta la incidencia en favor de una mayor y mejor protección jurídica y una más amplia cobertura social de las personas empleadas del hogar reside en el hecho de que, en su mayor parte, la normativa española se ajusta al derecho internacional de obligado cumplimiento por parte del Estado español.

Es por ello necesario que España ratifique instrumentos internacionales que exijan dichas mejoras y que le comprometan de esa forma a proteger a esas personas. Aquí es esencial el Convenio nº. 189 de la OIT, por ser el único mecanismo internacional que regula expresamente esta relación laboral, y lo hace con un contenido más garantista que la normativa estatal. No obstante, entre los distintos instrumentos que favorecerían la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en el hogar se encuentran también la CIPTMF, único tratado internacional de los derechos humanos no ratificado por España; la Carta Social Europea (revisada), y su Protocolo adicional que establece un sistema de reclamaciones colectivas; y el Convenio nº. 190 de la OIT sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo.

Como se ha dicho, el Convenio nº. 189 es el único instrumento internacional de carácter universal en el derecho internacional de los derechos humanos dedicado exclusivamente a esta materia. Es, por ello, esencial. Supone el reconocimiento de estándares mínimos de protección para un colectivo en situación de vulnerabilidad estructural debido a una legislación que les sitúa en desventaja y al lugar de trabajo en el que se encuentran, un espacio privado de difícil acceso y control y seguimiento de la normativa; una circunstancia que motiva la calificación de relación laboral de carácter especial para ofrecer una protección inferior que al resto de personas trabajadoras.

La CIPTMF, por su parte, desarrolla de forma pormenorizada derechos humanos para personas migrantes trabajadoras, con la particularidad de que lo hace para personas en situación administrativa irregular también, ofreciendo unos estándares mínimos y exigiendo un determinado trato, con independencia de su situación contractual y administrativa.

Con respecto a la Carta Social Europea (revisada), España ya demostró su compromiso con la Constitución social europea hace décadas cuando ratificó la Carta Social Europea, y es el momento de continuar en esa línea con la ratificación de su versión revisada, que incluye nuevos elementos que ofrecen protección a diversos colectivos, incluidas las mujeres migrantes que trabajan en el servicio doméstico. Asimismo, el Estado debe adherirse al Protocolo que crea las reclamaciones colectivas con el fin de dotar de contenido efectivo a la ratificación propuesta, permitiendo a sindicatos y entidades denunciar vulneraciones de derechos, ofreciendo así mejor protección y vías de reparación adecuadas.

Por último, el Convenio nº. 190 de la OIT permitiría establecer las obligaciones de prevenir, proteger, y reparar situaciones de acoso y violencia en el trabajo. Como se ha reiterado a lo largo de este informe, el empleo en el hogar se desarrolla en espacios cerrados, con descontrol externo, en el que pueden darse conductas de acoso y violencia; el hogar es un espacio propicio para la violencia o abuso en el entorno laboral debido al descontrol y la privacidad.

— V —

El estudio de campo evidencia consecuencias negativas para las mujeres migrantes trabajadoras derivadas de la falta de garantías para la realización de sus derechos laborales y de la protección debida por una normativa de por sí laxa en este aspecto. La feminización de esta rama de actividad se ve también acompañada de una irregularidad desproporcionada en el caso de mujeres migrantes. Estas trabajadoras se hallan prestando servicios en un espacio cerrado y protector de la intimidad de la persona empleadora, por lo que escapa al control público y de las instituciones y coloca a aquellas en una situación de desventaja en la relación laboral, sea esta formal o informal, aunque en este último caso con peores consecuencias. Esta irregularidad se traslada también al ámbito de la actividad protectora de la Seguridad Social, y los resultados manifiestan la dificultad y los obstáculos de las mujeres que respondieron al cuestionario para disfrutar de permisos retribuidos por diversas contingencias (enfermedad propia; enfermedad grave o fallecimiento de parientes; o maternidad).

Estas mujeres alegan poca o nula capacidad de negociación de las condiciones, especialmente el horario laboral, pero incluso si pudiera acordar dichos elementos en igualdad de condiciones que la persona empleadora, ello no sería garantía de protección o de cumplimiento de las condiciones pactadas, ya que incluso siguiendo las imposiciones de las personas empleadoras son testigo de cómo estas se incumplen. Realizan horas de presencia y horas extraordinarias sin recibir un pago a cambio, y se ven obligadas a realizar tareas no acordadas o a ampliar el horario laboral ante el miedo al despido. La falta de una prestación por desempleo actúa como elemento de coacción que les lleva a aceptar tareas que de otro modo rechazarían. En el caso de las internas, casi un tercio de las mujeres que respondieron al cuestionario refieren no poder disfrutar de sus vacaciones fuera del hogar familiar, y una sólida mayoría de estas se ve obligada a realizar tareas del hogar durante ese periodo, supuestamente vacacional.

Por otro lado, la indefinición, ambigüedad y nulo desarrollo normativo del deber de seguridad de la persona empleadora tiene consecuencias previsibles, como se advierten en este estudio. Aunque la mayoría de las mujeres que respondieron afirmaron estar en disposición de herramientas en condiciones aptas para su uso, también la mayoría alegan no haber recibido nunca información sobre cómo prevenir riesgos en su puesto de trabajo, y manifiestan que la persona empleadora no toma todas las medidas necesarias para garantizar su salud y seguridad en el trabajo.

Por último, se observa un importante y crítico porcentaje elevado de mujeres que afirman haber sido víctimas de comportamientos inadecuados por parte de la persona empleadora. Esto ahonda en la problemática asociada al lugar de trabajo, un espacio cerrado y protector de la intimidad de la persona empleadora, a expensas de la desprotección de la persona trabajadora y del descontrol de las condiciones laborales y con respecto al deber de seguridad, que se puede traducir también en tratarse de un lugar propicio para que situaciones inapropiadas, que pueden incluir el acoso o la violencia, se invisibilicen y queden impunes.

8. Bibliografía



Doctrina

- BECKER, M. (2012). Domestic work is important. Deal with it. *Women in and Beyond Global*. Disponible en: <https://bit.ly/39y3rHA>.
- BRADLEY, K. (1994). *Slavery and Society at Rome*. Cambridge: Cambridge University Press.
- DATTA, N. (8 de marzo de 2018). The invisible door: Three barriers limiting women's access to work. World Bank Blogs. Disponible en: <https://bit.ly/2Cswtwn>.
- DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M. (2011). La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 23, 137-165.
- DESDENTADO DAROCA, E. (2016). Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España. *Investigaciones Feministas*, 7(1), 129-148.
- DOMÍNGUEZ FOLGUERAS, M. (2019). ¿Cuánto vale el trabajo doméstico en España? *Observatorio Social de "la Caixa"*. Disponible en: <https://bit.ly/3jT0eXO>.
- DONOSO-VÁZQUEZ, T., FIGUERA, P. & RODRÍGUEZ MORENO, M. L. (2013). Mujeres y mercado laboral: un desencuentro permanente. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- DURÁN HERAS, M. Á. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Bilbao: Fundación BBVA.
- ESCRIVÁ, Á. & SKINNER, E. (2008). Domestic Work and Transnational Care Chains in Spain. En LUTZ, H. (ed.), *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme*, 113-126. Hampshire: Ashgate.
- FERNÁNDEZ GARCÍA, V. (2009). Los trabajos femeninos en el oikos de la Grecia Clásica: la madre, la cuidadora, la administradora. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 4, 15-50.
- GARCÍA ESTEBAN, A. (2019). La importancia de ratificar la Carta Social Europea. *Agenda Pública* (El País). Disponible en: [t.](https://www.elpais.com)
- GRACIA CÁRCAMO, J. (1995). Criados contra amos: la condición social de los sirvientes y los conflictos económicos con sus patronos en Vizcaya (siglos XVIII y XIX). *Cuadernos de Sección Historia-Geografía*, 23, 105-135.
- GUTIÉRREZ-RODRÍGUEZ, E. (2010). *Migration, Domestic Work and Affect. A Decolonial Approach on Value and the Feminization of Labor*. Nueva York: Routledge.

- HEATER, D. (2004). *A Brief History of Citizenship*. Nueva York: New York University Press.
- HERNÁNDEZ PEDREÑO, E. & ROMERO SÁNCHEZ, M. (2019). Análisis de las causas endógenas y exógenas del abandono escolar temprano: una investigación cualitativa. *Educación XXI (UNED)* 22(1), 263-293.
- LABADIE-JACKSON, G. (2008). Reflections on Domestic Work and the Feminization of Migration. *Campbell Law Review*, 31(1), 67-90.
- LAMELAS CASTELLANOS, N. (2014). Inmigración y feminización del servicio doméstico español. En LÓPEZ DÍAS, A. J., GONZÁLEZ PENÍN, A. & AGUAYO LORENZO, E. (eds.), *II Xornada Universitaria Galega en Xénero*, 345-352.
- MIRÓN PÉREZ, M. D. (2007). Los trabajos de las mujeres y la economía de las unidades domésticas en la Grecia Clásica. *Complutum*, 18, 271-280.
- NICOLETTI, M. (2014). Conférence à haut niveau sur la Charte sociale européenne. Rapport général Consejo de Europa, p. 4; y SALCEDO BELTRÁN, C. (2018). The Social Constitution of Europe (European Social Charter): reality and effect of rights.
- O'CALLAGHAN MUÑOZ, X. (2004). *Código Civil. Comentado y con jurisprudencia*. Madrid: La Ley (4ª edición).
- ORTÍZ-OSPINA, E., TZVETKOVA, S. & ROSER, M. (2018). Women's employment. Disponible en: <https://bit.ly/30DIF6C>.
- PLAETEVOET, R. & SIDOTI, M. (2010). Ratification of the UN Migrant Workers Convention in the European Union. Survey on the Positions of Governments and Civil Society Actors. European Platform for Migrant Workers Rights (EPMWR).
- RODRÍGUEZ CARDO, I.A. (2013). La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social: una valoración crítica. *Revista Digital Facultad de Derecho*, 6, 224-260.
- SANZ SÁEZ, C. (2015). Régimen prestacional de las empleadas de hogar: análisis crítico y perspectivas de cambio. Ciudad Real: Universidad de Castilla-La Mancha.
- SARTI, R. (2008). A Globalisation of Domestic Service – An Historical Perspective. En LUTZ, H. (ed.), *Migration and Domestic Work. A European Perspective on a Global Theme* (págs. 77-97). Hampshire: Ashgate.
- TOBÍO SOLER, C. (2012). Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*, 70(2), 399-422.

Informes, notas de prensa y estadísticas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2006). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- AmecoPress (27 de febrero de 2020). El Gobierno anuncia que España ratificará el convenio 189 de la OIT. Recuperado de: <https://bit.ly/2CWcuGd>.
- CC.OO. de Construcción y Servicios (2019). Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el trabajo de hogar.
- FRA (2011). Migrants in an irregular situation employed in domestic work: Fundamental rights challenges for the European Union and its Member States. Luxemburgo: FRA.
- Gobierno de España (2020). Nota de prensa (25/05/2020): "Díaz expone ante el Senado el programa de acción del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el objetivo 'urgente' de combatir la precariedad".
- INE (2008). Introducción a la CNAE-2009. Disponible en: <https://bit.ly/39vZs0>.
- INE (2012). Boletín informativo del INE 03/2012. Disponible en: <https://bit.ly/3eZGz40>.
- INE (2017). CNAE-2009. Disponible en: <https://bit.ly/3915cCl>.
- INE. EPA: Ocupados por tipo de jornada, sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada rama.
- INE. EPA: Tasa de actividad por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado. Datos para el tercer trimestre de 2020.
- INE. EPA: Ocupados por nacionalidad, sexo y grupo de edad.
- INE. EPA: Activos por nacionalidad, sexo y grupo de edad.
- INE. EPA: Tasa de actividad por nacionalidad, sexo y grupo de edad.
- INE. EPA: Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2011). Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo. Colección Seguridad Social, núm. 35.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). Guía laboral. Derechos y deberes en relación

con la Seguridad Social. 30.6. Sistema Especial para Empleados de Hogar. Disponible en: <https://bit.ly/39lumYX>.

- OCDE (2011). *Society at a Glance 2011: OECD Social Indicators*. París: OECD Publishing.
- OIT (1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.
- OIT (2019). *Rules of the Game: An Introduction to the Standards-related Work of the International Labour Organization*.
- OIT (2015 a). *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo* (novena edición). Ginebra: OIT.
- OIT (2015 b). *ILO Global Estimates on Migrant Workers. Results and Methodology. Special Focus on Migrant Domestic Workers*. Ginebra: OIT.
- OIT (2018 a). *Global Wage Report 2018/2019. What lies behind gender pay gaps*. Ginebra: OIT, p. 23; y Eurostat (2020). *Gender pay gap in unadjusted form* (code: SDG_05_20). Disponible en: <https://bit.ly/2WljEVi>.
- OIT (2018 b). *World Employment and Social Outlook. Trends for Women 2018. Global Snapshot*. Ginebra: OIT.
- OIT (2018 c). *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico*. Ginebra: OIT (tercera edición).
- OIT (2018 d). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology*. Ginebra: OIT (segunda edición).
- OIT (2019). *A Quantum Leap for Gender Equality. For a Better Future of Work for All*. Ginebra: OIT.
- OIT (2020). *World Employment and Social Outlook. Trends 2020*. Ginebra: OIT.
- OIT. *Domestic Workers* [web]. Disponible en: <https://bit.ly/335ZSar>.
- PSOE y Unidas Podemos (2019). Coalición progresista. Un nuevo acuerdo para España. Recuperado de: <https://bit.ly/3fQFFch>.
- Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social (2020). Estadísticas de accidentes de trabajo: A. Accidentes de trabajo con baja y recaídas. Principales resultados. Tabla ATR-A.1.2. Accidentes de trabajo con baja, en jornada e in itinere, según gravedad, por sector, sección y división de actividad económica, página 5. Disponible en: <https://bit.ly/33if3MP>.
- Seguridad Social (2019 a). Situación de afiliados en alta por regímenes y autonomías. Media anual 2019, p. 1. Disponible en: <https://bit.ly/20W71BQ>.
- Seguridad Social (2019 b). Anuario 2019. Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, según régimen, por país de nacionalidad (AEX-5).
- Seguridad Social (2020 a). Situación de afiliados en alta por regímenes, provincias y autonomías. Último día. 31 de marzo de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/39BdEmt>.
- Seguridad Social (2020 b). Situación de afiliados en alta por regímenes, provincias y autonomías. Último día. Meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2020.

Disponible, respectivamente, en: <https://bit.ly/3hJvh6B>; <https://bit.ly/2Daw3dR>; <https://bit.ly/2X58VEC>; y <https://bit.ly/3gjRFmZ>.

- Seguridad Social (2020 c). Afiliación último día del mes en alta extranjeros por regímenes, género y provincias. Meses de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2020. Disponible, respectivamente, en: <https://bit.ly/3g8be1p>; <https://bit.ly/30SdCTA>; <https://bit.ly/3hHdooX>; y <https://bit.ly/3hGSCpn>.
- Seguridad Social (2020 c). Afiliación último día del mes en alta extranjeros por regímenes, género y provincias. Mes de octubre de 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3hGSCpn>.
- Seguridad Social (2020 d). Afiliaciones medias del mes de extranjeros por países y regímenes. Tablas de marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2020.
- UNESCO (2005). La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Migrantes.
- Unión General de Trabajadores (2019). Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores y particulares.

Normativa e instrumentos jurídicos

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C364/01).
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2005). Observación general nº. 18 sobre el derecho al trabajo.
- Comité de la CEDAW (2008). Recomendación general nº. 26 sobre las trabajadoras migratorias.
- Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias (2010). Observación general nº. 1 sobre los trabajadores domésticos migratorios.
- Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (2013). Observación general nº. 2 sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y de sus familiares.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial. Recomendación general nº. 30 sobre la discriminación contra los no ciudadanos.
- Cortes Generales. Diario de sesiones del Congreso de los Diputados. Pleno y Diputación Permanente. Año 2011, IX Legislatura, núm. 218, 25 de enero de 2011.
- Decisión del Consejo, de 28 de enero de 2014, por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio sobre trabajo digno para los trabajadores domésticos, de 2011, de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio nº 189) (2014/51/UE).
- Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE).
- Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo del trabajo.

- Informe del Relator Especial de Naciones Unidas sobre la extrema pobreza y los derechos humanos (2013). Relator. A/68/293.
- Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 186, de 4 de agosto de 1984, páginas 22731 a 22736 (6 págs.).
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. «BOE» núm. 184, de 02/08/2011.
- Protocolo adicional a la Carta Social Europea que prevé un sistema de reclamaciones colectivas, adoptado por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 22 de junio de 1995.
- Proyecto de ley para la abolición de la esclavitud, presentado por la comisión de Legislación. Legislatura 1836-1837. Apéndice cuarto al nº. 133, págs. 1945-1946. Ley de 13 de febrero de 1880 por la que se abolió definitivamente la esclavitud en los territorios de dominio español. Gaceta de Madrid núm. 49, de 18 de febrero de 1880 (pág. 435).
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. «BOE» núm. 193, de 13 de agosto de 1985, páginas 25617 a 25618 (2 págs.).
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. «BOE» núm. 154, de 29/06/1994.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 75, de 29 de marzo de 1995, páginas 9654 a 9688 (35 págs.).
- Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020. «BOE» núm. 31, de 5 de febrero de 2020, páginas 10814 a 10818 (5 págs.).
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. «BOE» núm. 277, de 17 de noviembre de 2011, páginas 119046 a 119057 (12 págs.).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 255, de 24/10/2015.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. «BOE» núm. 261, de 31/10/2015.
- Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. «BOE» núm. 314, de 31/12/2012.
- Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.
- Resolución 70/1 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobada el 25 de septiembre de 2015, sobre transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se desa-

rolla el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social regulado en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

- Resolución de 1 de mayo de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio excepcional por desempleo regulado en el artículo 33 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo) nº. 1263/2018, de 10 de julio de 2018 (recurso nº. 1002/2017).
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala especial) nº. 1/2020, de 12 de febrero de 2020 (recurso nº. 11/2019).
- Tratado de la Unión Europea.
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos (1998). Asunto *Bosphorus Hava Yolları Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi c. Irlanda* [Gran Sala].





Visible pero invisible

La mujer migrante
trabajadora en el
servicio doméstico y
su protección jurídica
internacional en
España.

