

EMPLEO DIGNO Y DE CALIDAD: ¿UTOPIA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO?

DIGNIFICANT AND QUALITY EMPLOYMENT: UTOPIA IN DOMESTIC WORK?

MARÍA LUISA RODRÍGUEZ COPÉ

*Profª. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba*

<http://orcid.org/0000-0002-9604-9030>

Cómo citar este trabajo: Rodríguez Copé, M.L. (2021). Empleo digno y de calidad: ¿utopía en el trabajo doméstico? *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), 594-627. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5977>

RESUMEN

El trabajo doméstico en España constituye un sector altamente feminizado, donde la regulación, con importantes y manifiestas lagunas, es deficiente y no está adaptada al contexto actual. La falta de voluntad política y de concienciación social, así como de acercamiento a la realidad de los problemas cotidianos a los que tienen que hacer frente las personas empleadas de hogar, son algunas de las razones que explican la precariedad con la que se desempeña esta relación laboral catalogada de especial. Con el objetivo de ofrecer al lector una visión general, este estudio, partiendo del concepto de “trabajo decente”, examina algunos elementos claves del marco jurídico de regulación del empleo doméstico en España. Haciendo especial hincapié en la necesidad de ratificación del Convenio 189 OIT, se repasan y analizan aspectos básicos sobre las condiciones de trabajo de la relación de servicio prestada en el hogar familiar (especialmente, tiempo de trabajo y salario), a la dificultad para articular el derecho a negociación colectiva en este ámbito, a la desprotección ante la pérdida del trabajo y a las consecuencias de la inaplicación de

la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en particular la problemática a la hora de identificar y calificar los riesgos derivados del trabajo y, en consecuencia, para determinar el alcance de la responsabilidad de la persona empleadora, indagando en las aportaciones realizadas por la doctrina judicial más reciente y determinando, de este modo, el posicionamiento de la misma en un tema de gran relevancia práctica.

PALABRAS CLAVE: Trabajo digno, personas empleadas de hogar, (des)protección por desempleo, riesgos laborales, contingencias profesionales.

ABSTRACT

Domestic work in Spain is a highly feminized sector, where regulation, with significant and manifest gaps, is deficient and not adapted to the current context. The lack of political will and social awareness, as well as an approach to the reality of the daily problems that domestic workers have to face, are some of the reasons that explain the precariousness with which this relationship operates labor cataloged as special. With the aim of offering the reader an overview, this study, starting from the concept of “decent work”, examines some key elements of the legal framework for the regulation of domestic employment in Spain. With special emphasis on the need to ratify ILO Convention 189, basic aspects referring to the working conditions of the service relationship provided in the family home are reviewed and analyzed (especially, working time and salary), the difficulty to articulate the right to collective bargaining in this area, to lack of protection in the face of job loss and the consequences of the non-application of the Occupational Risk Prevention Law, in particular the problem when identifying and qualifying the risks derived from work and, consequently, to determine the scope of the employer's responsibility, investigating the contributions made by the most recent judicial doctrine and, thus, determining its positioning on a subject of great practical relevance.

KEYWORDS: Decent work, domestic workers, (un)protection for unemployment, occupational hazards, professional contingencies.

SUMARIO

I. Punto de partida

II. El camino hacia el trabajo decente: la necesaria ratificación del convenio 189 OIT

III. Puntos pendientes – y claves- para un trabajo digno en el servicio doméstico

IV. Los vacíos de protección persistentes

1. La debilidad de los derechos colectivos

2. *La desprotección social, en particular la derivada de la pérdida del trabajo*

V. *La prevención de riesgos laborales como asignatura pendiente*

1. *La deuda de seguridad del titular del hogar familiar en la jurisprudencia*

2. *Otras consecuencias derivadas de la inaplicación de la LPRL*

2.1. *El alcance de la responsabilidad del titular del hogar familiar derivada de contingencias profesionales*

2.2. *La “difícil” calificación de la contingencia. Un repaso a la doctrina judicial*

VI. *Breve reflexión final*

Bibliografía

Anexo

I. Punto de partida

Desde un punto de vista jurídico estricto, el concepto de “trabajo decente” no se encuentra perfectamente perfilado¹; sin embargo, se ha erigido en el pilar fundamental de la acción de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Siglo XXI. Sobre la base de cuatro objetivos estratégicos, estos son, los principios y derechos del trabajo, la creación de empleo -estable y de calidad²-, la protección y el diálogo social³, se define el modo en el que deberá promoverse un trabajo decente⁴. El punto de partida lo encontramos en la Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998), que establece que todos los Estados miembros tienen el compromiso de respetar, fomentar y hacer realidad la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la 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.

¹Se mueve en unos términos de gran indeterminación por referencia a conceptos igualmente indeterminados como libertad, equidad, seguridad y dignidad humanas. Véase, en este sentido, la definición dada por la OIT y adoptada por la comunidad internacional, contenida en la *Guía Práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente*, OIT, 2008: «el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana», explicando que «el trabajo decente supone que unos y otras tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias, que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social, que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida, y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todos»(accesible en www.ilo.org).

² El trabajo debe ser suficiente, y de calidad, esto es, todas las personas deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos dignos a través del trabajo.

³ Estos son garantes de la participación y la democracia y propulsores del logro de los demás objetivos – utilizando, además, como temas transversales el desarrollo y la igualdad de género-.

⁴Sobre el concepto de trabajo decente, LOUSADA AROCHENA/ RON LATAS, “La integración del trabajo decente de la organización internacional del trabajo dentro de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas (Agenda 2030)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, nº 211.

Sobre esta base, el modesto objetivo de esta colaboración es, en primer lugar, repasar, con visión general y atendiendo a algunos aspectos claves, el grado de adecuación del marco jurídico regulador de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar al concepto ético-jurídico de “trabajo decente” que propugna la OIT⁵. Recordemos que en nuestro ordenamiento interno el Plan Director por un Trabajo Digno (2018-2020) lo definió trazando una declaración de principios sobre el mismo. De este modo, bajo el término de “trabajo digno”⁶ se encuentra aquel que “permite el desarrollo de las propias capacidades; es el trabajo que se realiza con respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, el que permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, el que se lleva a cabo con protección social, e incluye el diálogo social”⁷.

Bajo esta premisa, nuestra política de empleo no acaba su labor en procurar que quien quiera trabajar pueda hacerlo; por lógica justicia, es objetivo de la misma que el trabajo satisfaga las necesidades materiales, sociales y personales de quienes lo desempeñan, en definitiva, que sea un instrumento para la integración de aquellos que prestan sus servicios realizando actividades productivas, especialmente para los que, por circunstancias diversas, lo hacen en situación de vulnerabilidad⁸. Asimismo, la protección social frente a situaciones de desempleo se erige en otro objetivo primordial, operando como mecanismo subsidiario de salvaguardia ante situaciones de necesidad derivadas de la pérdida del trabajo. En ambas dimensiones de la política de empleo es donde debemos centrar nuestra atención.

Y ello porque el empleo de calidad y la protección frente al desempleo son precisamente los dos “campos de batalla” cuando nos referimos a las personas trabajadoras domésticas (el diálogo social – y la negociación colectiva⁹- o, mejor dicho, su ausencia se convierte en el tercero). La pregunta es simple, pero su respuesta reviste de gran complejidad:

⁵GIL Y GIL, “Trabajo decente y reformas laborales”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 2017, nº 7; muy interesante para lograr una visión general sobre la adecuación de nuestro marco jurídico laboral vigente al concepto.

⁶ Al respecto, muy interesante, con visión retrospectiva, MONTROYA MELGAR, “Sobre la dignidad del trabajo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 231, 2020, pp. 31 a 48.

⁷ Esta noción conforma, además, uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 en concreto el objetivo 8, que tiene como fin “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Así comprobamos que la filosofía que impregna el trabajo decente conecta, de manera más inmediata, con el “empleo pleno y productivo”, obligando a conjugar cantidad del empleo (el pleno empleo y el trabajo para todos) con la calidad del mismo (el trabajo productivo y decente). Contribuye también de forma significativa a la consecución del Objetivo 1 (sobre erradicación de la pobreza), del Objetivo 5 (relativo a lograr la igualdad de género) y del Objetivo 10 (sobre reducción la desigualdad en los países y entre ellos).

⁸ Art. 2 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo -LE-.

⁹ Sobre esta cuestión, véase, BENAVENTE TORRES, “Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar”. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(1), 2021, pp. 534–557. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5507>, que aclara cómo “la regulación de los derechos colectivos y, muy en especial de la negociación colectiva, es una de las asignaturas pendientes de mayor transcendencia para el acercamiento de esta relación al modelo común de relaciones laborales y a la dignificación de estas trabajadoras”.

Partiendo de la noción de trabajo decente, ¿cumple el marco normativo interno regulador de esta relación laboral de carácter especial con los estándares mínimos exigidos desde ámbitos supranacionales? Desgranando la cuestión, surgen múltiples interrogantes: ¿Se ha creado en España un entorno socio-jurídico conducente al logro del trabajo decente-digno- en este ámbito?, esto es, ¿en un país desarrollado como el nuestro podemos hablar de trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana para las personas empleadas de hogar? ¿Tienen los trabajadores¹⁰ de este sector oportunidades de realizar una prestación de servicios que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para ellos y sus familias?; ¿están las personas empleadas en el servicio doméstico desempeñando una actividad que ofrezca perspectivas de desarrollo personal, que favorezca la integración social, que dé libertad para manifestar inquietudes y permita organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida garantizando la igualdad de oportunidades y de trato? Son muchas las cuestiones formuladas y para la mayoría de ellas la respuesta goza, como comprobaremos en las siguientes líneas, de inequívoca claridad. Vayamos por pasos.

II. El camino hacia el trabajo decente: la necesaria ratificación del convenio 189 OIT

En 2021 se ha cumplido el décimo aniversario de la aprobación del Convenio 189 y de la Recomendación 201, que proporciona directrices prácticas acerca de medidas legales- y de otro tipo- necesarias para poder hacer efectivos los derechos y principios enunciados en el Convenio. Este tiene por objeto proteger, de manera específica, a las personas trabajadoras en el servicio doméstico en todo el mundo y mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, estableciendo una serie de derechos y principios básicos y exigiendo a los Estados diseñar y aplicar, de manera efectiva, políticas para que el trabajo decente sea una realidad para este colectivo, “hiperfeminizado” y altamente precarizado. Las diferencias significativas que presenta este sector marcan la brecha entre hombres y mujeres en el mercado laboral, debiendo mencionar aspectos como la menor remuneración a igual tarea, la ausencia de condiciones dignas de trabajo y seguridad social, y otras cuestiones transversales como el abuso, la violencia, acoso y el empleo “en negro”. La promoción y protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras en el sector doméstico, así como el respeto a los derechos “fundamentales” en el trabajo, en particular, el derecho a la libertad de asociación, a la negociación colectiva, a la transparencia en la información, y a la eliminación de la discriminación en materia de

¹⁰Atendiendo a las estadísticas, podríamos hablar en femenino. A nivel nacional, las mujeres constituyen el 95'5% del total de personas afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar, un porcentaje que prácticamente se mantiene en todas las Comunidades y Ciudades Autónomas, destacando que, en el caso de Baleares, baja el 85'1% y en Aragón y Galicia supera el 97%. (UGT, *Trabajo del hogar y cuidados. Datos de interés sobre el servicio del hogar familiar. Proyecto por un trabajo digno*, septiembre 2020 - Fuente. Elaboración propia del Departamento de Migraciones CEC a partir de “Afiliación Media Mensual” Instituto Nacional de la Seguridad Social-). Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/t._del_hogar_y_cuidados._nuestro_compromiso_informe_con_datos_de_interes.pdf (Última consulta: mayo 2021).

empleo y ocupación, se convierten en normas mínimas establecidas en el Convenio que, además, prevé medidas específicas para hacer frente a la vulnerabilidad de determinados grupos de trabajadores, en particular, los jóvenes trabajadores domésticos que superan la edad mínima de empleo y tienen menos de 18 años (artículo 4), los trabajadores domésticos alojados por sus empleadores (artículo 9), y los trabajadores domésticos migrantes (artículo 8).

A modo de breve recordatorio, y con el fin de centrar el tema que ahora nos ocupa, traigamos a colación las previsiones del Convenio que afectan al ámbito sociolaboral, pues, si bien se determinan pautas específicas que establecen el marco de referencia de las políticas laborales en sentido estricto, véase regulación del tiempo de trabajo y del salario¹¹, existen otras que contribuyen a conformar el marco regulador de medidas atinentes a la protección social y a los derechos de seguridad social (artículo 14), o a la seguridad y salud laboral (artículo 13). Otro aspecto destacable está contenido en su artículo 17 que, referente a la resolución de conflictos, prevé el acceso efectivo a Tribunales u otros medios de solución de estas controversias, incluyendo mecanismos de denuncia accesibles, así como medidas concretas para garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales, con especial hincapié al papel de la Inspección de Trabajo. El Convenio se implementa mediante la aplicación o adaptación de los marcos normativos internos existentes, leyes, reglamentos u otras medidas¹², o a través del desarrollo de iniciativas “ad hoc”, emprendidas por parte de cada Estado, atendiendo a su realidad; ya ha sido ratificado por 31 Estados - en 2020, México y Namibia-, entre los que se encuentran nuestros vecinos comunitarios Alemania, Portugal, Bélgica, Italia, Suecia o Finlandia.

A pesar de la intención manifestada por nuestros gobernantes de asumir lo establecido en el mismo – en numerosas ocasiones se ha anunciado por el Gobierno de España la ratificación del Convenio-, la no ratificación pone en evidencia nuestras debilidades como Estado Social y Democrático de Derecho y nos hace ser más conscientes del largo camino que queda por recorrer para hacer cumplir y vigilar el cumplimiento de estas normas que pueden parecer mínimas y superadas ampliamente hoy en día pero que, si hubiesen sido ya implementadas, la mejora en las condiciones de empleo de un amplio sector del trabajo

¹¹ El Convenio prevé acciones destinadas a garantizar la igualdad de trato entre trabajadores domésticos y trabajadores en general con respecto a las horas normales de trabajo, compensación por horas extras, período de descanso diario y semanal y vacaciones anuales, tiempos de presencia, salario mínimo y salario en especie (arts.10 a 12).

¹² Hay que tener en cuenta que los enfoques nacionales sobre la regulación del trabajo doméstico son muy variados y dependen de la legislación laboral de cada país. Al respecto, GRAU PINEDA, “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2, 2019, pp. 70 y ss., que recuerda que el trabajo doméstico está regulado en varios capítulos, títulos o disposiciones especiales de los códigos de trabajo o legislación sobre el empleo (por ejemplo, Bélgica), mientras que en otros este tipo de trabajo cuenta con una legislación específica (por ejemplo, España y Portugal). Los convenios colectivos forman parte también del marco normativo nacional para el trabajo doméstico en algunos países (Francia e Italia).

doméstico sería palpable¹³. Sobre los motivos de la falta de ratificación¹⁴, sin intención de profundizar en los mismos, sí es interesante recordar a una parte de la doctrina que encuentra la causa en razones pasadas y actuales – que ponen el punto de mira en el alto porcentaje de mujeres inmigrantes que trabajan o quieren hacerlo en este ámbito, la denominada “etnización” del sector, que exigiría cambios importantes de nuestra política migratoria y, en particular, de la normativa de extranjería vigente. A estos motivos tendríamos que añadir otro, de gran peso: la falta de adaptación de la normativa laboral interna y de Seguridad Social a los contenidos del convenio. De este modo, y concretando, pongamos como ejemplo las particularidades en la extinción de esta relación laboral especial en la que se contempla el desistimiento del empleador¹⁵ que tiene la libertad de extinción indemnizada del vínculo laboral sin alegación de causa alguna, o las dificultades para que las autoridades laborales puedan velar por el cumplimiento de la normativa vigente¹⁶, pues el control debe efectuarse con respeto del derecho a la inviolabilidad del domicilio, con evidentes limitaciones para la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)¹⁷. Son cuestiones que, sin duda, dificultan a día de hoy la ratificación. No obstante, hay otras que, con gran contundencia, hacen que nos planteemos si la tan ansiada- y necesaria- ratificación se llevará a cabo a medio o a corto plazo. A estas últimas, Grau Pineda¹⁸ las denomina “resistencias infranqueables” y representan, en palabras de la autora, “una merma de considerable repercusión en el marco protector del trabajo doméstico”; se encuentran en el epicentro de todos los problemas de ratificación: por una parte, el no reconocimiento del derecho a la protección por desempleo; por otra, la exclusión de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). A ambas cuestiones se dedica un apartado “ad infra”.

Las lagunas de protección en la normativa interna de aplicación son muy evidentes cuando la comparativa se hace con la Recomendación 201. Por ejemplo, en lo que concierne al registro de las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los periodos de disponibilidad¹⁹ o en relación a las prestaciones de garantía salarial que

¹³ SANZ SÁEZ, “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, *Revista de Derecho Social*, n.º 83, 2018, cit., pp. 106-107.

¹⁴ Muy interesante el estudio de GRAU PINEDA, op. cit., pp. 75 y ss., que se refiere, además, a “reticencias superables y resistencias infranqueables”.

¹⁵ BENAVENTE TORRES, “Un Aspecto jurídico Especialmente problemático: La extinción de La relación Laboral”. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 9, n.º 2, julio 2019, pp. 250-274, doi:10.46661/lexsocial.4215.

¹⁶ Recordemos que el art. 17.2 Convenio 189 prevé que “todo miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional”.

¹⁷ Véase, BORÓ HERRERA, “¿Es adecuado el control administrativo del trabajo de las personas empleadas del hogar?: actuación en la materia de la inspección de trabajo y seguridad social española en el periodo de 2006 a junio de 2020.” *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, vol. 11, n.º 1, 2021, pp. 631-632 y MIÑARRO YANINI, “Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas”, *Relaciones Laborales* n.º 10, 2014, p. 88.

¹⁸ GRAU PINEDA, “De sirvientas a trabajadoras...”, op. cit., pp. 79 y ss.

¹⁹ Sobre la cuestión, MARTÍN RODRÍGUEZ, op. cit., p. 168, nos recuerda que, a raíz de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, las empresas están obligadas a llevar un registro diario del horario de todos sus trabajadores, planteándose la pregunta de si los titulares del hogar familiar tienen que

no se contemplan para el trabajo doméstico en tanto no se disponga en su normativa reguladora - artículos 11.2 y 13 del RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)-; también, con respecto a otros aspectos que, aunque no se recogen en el marco de regulación vigente de manera expresa, sí son claramente deducibles de la normativa constitucional o de los principios básicos de nuestro ordenamiento laboral²⁰. Pero, sobre todo, las lagunas se observan si atendemos a los requerimientos de “política proactiva”, en palabras de Lousada, contenidos en el Convenio y en la Recomendación, esto es, la exigencia de implementación de acciones y estrategias (políticas públicas, en definitiva) de promoción, prevención y asistencia en este ámbito. Estos vacíos se proyectan sobre tres materias clave: derechos colectivos, derecho a la salud laboral y Seguridad Social. No obstante, quedan otras cuestiones por resolver. Veámoslas.

III. Puntos pendientes – y claves- para un trabajo digno en el servicio doméstico

Para determinar los “puntos pendientes” basta con enfocar dos de los elementos básicos que resultan medidores del “grado de dignidad” del trabajo desempeñado²¹: en primer lugar, como ya se ha indicado, la protección social y, en particular, en lo que más nos interesa, la -inexistente- protección frente al desempleo; en segundo lugar, las condiciones laborales en las que se desenvuelve el trabajo doméstico en la España del siglo XXI.

Junto a estas dos grandes cuestiones, resulta obligado hacer mención, como punto clave, a una tercera: las vías mediante las que las personas trabajadoras domésticas acceden al mercado de trabajo (y permanecen en el mismo). Si bien por razones organizativas, esta temática no es tratada en este estudio – aunque sí referida en el epígrafe final-, no por ello deja de tener indudable relevancia -máxime en los tiempos actuales caracterizados por el gran despliegue de las nuevas tecnologías y la consiguiente “telematización” de las actividades cotidianas-. El papel preponderante y, lamentablemente abusivo, que las plataformas digitales o “apps” y pseudo agencias de colocación están desempeñando

llevar a cabo este registro y control de la jornada de sus empleados. Analizando por un lado la Guía publicada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre registro de jornada y por otro lado el propio RD 1620/2011, entiende que no es obligatorio. La intención del legislador es no dificultar los trámites al titular del hogar familiar, aunque, en palabras de la autora, “ello puede ir en detrimento de su propia seguridad debido a que ello supone una dificultad añadida a la hora de probar la realización o no de horas extraordinarias”.

²⁰ En este sentido, LOUSADA AROCHENA, “Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: La ONU y la OIT”, *Lan harremanak* (39), 2018, p. 185 que se refiere a las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador doméstico para la fijación de común acuerdo del descanso semanal, a las condiciones de dignidad y privacidad del alojamiento, así como a la prohibición de considerar retribución en especie el alojamiento si al trabajador se le exige la residencia en el hogar familiar salvo aceptación del descuento, o los uniformes, herramientas o equipo de protección, y su limpieza y mantenimiento.

²¹ *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel de país* OIT, 2008. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172615.pdf (Última consulta: mayo 2021).

como (falsos) agentes de intermediación laboral, evidencian que los vacíos de regulación son propiciadores del fraude e incrementan de manera notable la vulnerabilidad del trabajador doméstico, confirmando la precariedad existente en este sector de actividad.

Retomando las dos cuestiones citadas al comienzo de este epígrafe, y atendiendo a las condiciones laborales, los salarios, el tiempo de trabajo (jornada ordinaria y tiempo de presencia, horas extraordinarias, descansos, vacaciones y permisos), las previsiones que se deben tomar para equilibrar la vida laboral y familiar (conciliación y corresponsabilidad²²), la no discriminación y la protección frente al acoso y violencia en el trabajo (riesgos psicosociales) de las personas trabajadoras domésticas constituyen elementos básicos que exigen una llamada de atención. Sobre la regulación en torno a los mismos hay numerosos – y reconocidos- estudios doctrinales, citados a lo largo de este trabajo, que hacen hincapié en los puntos más conflictivos, extrayendo conclusiones y planteando propuestas de mejora; en todos ellos se deja constancia de la precariedad e invisibilidad del trabajo doméstico en nuestro país, poniendo en evidencia el “ninguneo” del objetivo primordial enarbolado desde las políticas internacionales, comunitarias y nacionales: la dignidad laboral.

Indagando en algunos aspectos problemáticos y sin ánimos de profundizar, con respecto al salario, no son pocos los escollos para el logro de una retribución digna. Por supuesto, los altos índices de irregularidad y trabajo no declarado, difícil de contabilizar y, por tanto, de controlar, constituye un claro impedimento²³. Sin embargo, no podemos olvidar que nos encontramos ante un sector que no cuenta con tradición de negociación colectiva, es más, son muchos los obstáculos que, al respecto, persisten en el camino²⁴. A día de hoy, es la autonomía individual la única vía a través de la que pueda mejorarse la regulación salarial de este colectivo.

Si atendemos a datos estadísticos, en el año 2018, el salario bruto medio total para el personal doméstico, fue un 61´8% inferior al salario medio de todas las ramas de actividad. En el caso de la jornada completa, percibieron el 48´3% menos y el 39´7% del salario medio bruto de la jornada a tiempo parcial²⁵. La tendencia se mantuvo en 2019. En 2020, a raíz de la crisis provocada por la pandemia de la Covid-19, el gasto de los hogares en personal doméstico ha disminuido y esto tiene un efecto directo en el salario

²²En relación a la materia, RODRÍGUEZ COPÉ, “Conciliación y trabajo doméstico: un reto para las políticas sociolaborales del siglo XXI. El decisivo papel de los tribunales de justicia”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, Vol. 9, nº 2, 2019, pp. 212-249.

²³ Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) indican que había 563.100 personas empleadas en el trabajo doméstico en el último trimestre del año 2020. La cifra es mucho más elevada que las 381.896 empleadas dadas de alta en la Seguridad Social, según los datos del mes de diciembre.

²⁴ BENAVENTE TORRES, “Dificultades para la negociación colectiva...”, op. cit., pp. 543 y ss.

²⁵ Fuente: Elaboración propia del Departamento de Migraciones Confederal-UGT a partir de “Encuesta anual de Población Activa. Decil del salario principal”. INE. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/t._del_hogar_y_cuidados._nuestro_compromiso_informe_con_datos_de_interes.pdf

de este colectivo²⁶. La fuerte caída experimentada no puede desligarse del prolongado periodo de crisis económica y de la precarización general de las condiciones de empleo del conjunto de la población. Tengamos en cuenta que quienes contratan a personas para llevar a cabo tareas relacionadas con el trabajo doméstico o el cuidado a personas en hogares particulares son, a su vez, en muchos casos, trabajadores y trabajadoras. Tanto el salario como otras condiciones de empleo, en especial la jornada de trabajo²⁷, están directamente relacionadas con las posibilidades económicas de quienes emplean.

Dejando constancia de estas cifras, resulta especialmente oportuno, por su proximidad en el tiempo, hacer una breve referencia a las consecuencias en este sector de la subida del Salario Mínimo Interprofesional de los últimos años. Recordemos que a través del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, se elevó el SMI a 900 euros mensuales (brutos) en el año 2019, lo que supuso un incremento del 22,3% respecto al año anterior (para el año 2018 el SMI estaba en 735,9€/mes); sus efectos fueron prorrogados, para 2019, por el Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre. Para el año 2020 se especulaba una nueva subida del SMI en 1000 euros (brutos) mensuales que, al final, quedó establecido en 950 euros, atendiendo al Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 (prorrogado para 2021)²⁸. A pesar de la polémica sobre las consecuencias que estas subidas podían provocar en el mercado laboral, con la indudable repercusión desde el punto de vista económico-social y los conflictos de ajustes de nóminas y dudas sobre qué partidas debían tenerse en cuenta para, en su caso, efectuar dichos ajustes, la medida benefició a muchos colectivos que experimentaron un salto cualitativo y cuantitativo en la nómina. Sin embargo, y a pesar de la intención loable, las personas empleadas de hogar “sufrieron” la medida; observando los datos de afiliación a la Seguridad Social correspondientes a esos años - en el año 2019 el Sistema Especial de Empleados de Hogar cayó, en comparación con el año 2018, en un 2,4%-, más que una mejora en sus condiciones laborales la subida se convirtió en una sanción o castigo²⁹.

²⁶ En el año 2015 la suma de la distribución porcentual de gastos de salarios y seguridad social suponía un 1'02% del total de gastos de un hogar, porcentaje que desciende en 2016 y 2017 al 1% y 1,09 en 2018, no sobrepasando el 0'99% en el 2019. (Fuente: “Encuesta de Presupuestos Familiares” del INE).

²⁷ Si bien es cierto que la disminución del gasto medio por hogar puede estar relacionada con el cambio de jornadas completas a jornadas parciales, tal como ocurre en otros empleos, es probable que, en algunos casos, la jornada de trabajo esté sobrepasando la declarada o contratada, y sin embargo se pague y cotice como una jornada parcial.

²⁸ Hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2021 en el marco del diálogo social, la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-Ley 38/2020, de 29 de diciembre, establece la prórroga de la vigencia del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020.

²⁹ Al respecto, véase, LÓPEZ INSUA, “Nadando entre dos aguas: salario decente “versus” economía irregular en el empleo al servicio del hogar familiar”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 231/2020, p.156, en donde la autora explica esta situación atendiendo a que muchos hogares de clase media no pueden afrontar la subida del SMI, por lo que la solución pasa por modificar los contratos, reduciendo las horas de trabajo, manteniendo el salario que anteriormente se abonaba; prescindir de los servicios de las empleadas a tiempo completo y contratar, a cambio, a una trabajadora por horas o acudir a la economía sumergida. También, LÓPEZ INSUA, en “Salario y economía irregular en el empleo doméstico”. *Reflexiones sobre el*

Sin duda, la vulnerabilidad jurídico-social de los protagonistas de estas relaciones laborales se ve acrecentada también por el ámbito de prestación de servicios (el hogar familiar) y las dificultades de control público ante las irregularidades e incumplimientos. El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social - condicionado por el margen de actuación que le confiere la ley- es, sin duda, muy relevante en este punto. A fecha de la elaboración de este estudio, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha puesto en marcha una campaña de regularización y “sensibilización” dirigida a las personas empleadoras, a las que emplazan a cumplir con la legislación laboral. Se requiere a los hogares que procedan a la regularización de los salarios que se encuentren por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y la correlativa regularización de las cotizaciones a la Seguridad Social³⁰. Resultan preocupantes, además, las previsiones del artículo 4.2 del Real Decreto 231/2020, pues parte erróneamente de un salario por hora (7,43 euros) que perjudica a la empleada del hogar que realiza una jornada más estable de trabajo frente a aquella otra que trabaja de manera esporádica, pues ya se incluyen en este último caso las vacaciones y las pagas extraordinarias³¹. A pesar de los efectos que esta regulación tiene, no ya a la hora de incrementar sino de mantener el número de afiliaciones a este Sistema Especial, no parece provocar reacción alguna del legislador y muestra el progresivo –e indeseado- alejamiento de los parámetros determinados desde el ámbito internacional y comunitario para el logro de un derecho al trabajo decente.

Otra cuestión que merece ahora atención, a modo de breve apunte, es la relativa a la ordenación del tiempo de trabajo pues, aunque es indudable que la regulación vigente introduce mejoras sustanciales³², no terminan de ser suficientes. Hay aspectos que suscitan dudas, siendo especialmente controvertidos; por ejemplo, el tiempo de presencia, que no es definido por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, sin que podamos considerarlo como tiempo de trabajo efectivo ni contabilizarlo a efectos de la duración

empleo doméstico (1º Congreso Vasco de Empleo Doméstico). Servicio de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2020, pp. 134 y ss.

³⁰La Inspección ha publicado un apartado en su página web (Véase:https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/CAMPANA_Servicio_HOGAR/index.html Última fecha de consulta: 29/04/2021) sobre la campaña, con información para empleadores en la que explican las diferentes vías para regularizar los salarios y las cotizaciones: tanto en la Sede Electrónica de la Seguridad Social, a través del Sistema RED (graduados sociales, gestorías y profesionales autorizados) o a través del envío de un formulario al que se puede acceder en un QR disponible en la página web. (Se advierte que, a partir del 1 de abril de 2021, si el empleador no ha declarado el salario actual ante la TGSS, se iniciarán actuaciones inspectoras de comprobación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que pueden conllevar sanciones).

³¹ De nuevo, LÓPEZ INSUA, op. cit., p. 157, que, con ejemplos, denuncia esta situación. Según la autora, habría, en este caso, que aplicar literalmente lo que explicita el artículo 8.1 del Real decreto 1620/2011; de tal forma, el salario debe ser el SMI o el cálculo de su parte proporcional, pues de lo contrario se produce una incoherencia entre empleados que choca con el principio de igualdad retributiva.

³² Véase, MARTÍN RODRÍGUEZ, “Tiempo de trabajo y ausencia de registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar”. *Reflexiones sobre el empleo doméstico*, cit., p. 169, que, partiendo de un análisis comparado entre la regulación actual y la precedente, relaciona algunas mejoras concernientes a la fijación del horario (muto acuerdo), tiempos de presencia (compensación-retribución), descanso entre jornadas (incremento de tiempo), descanso semanal (36 horas), y régimen de vacaciones (períodos de disfrute y libertad de decisión sobre el lugar de permanencia durante las mismas) e incorporación de límites para los empleados del servicio doméstico menores de 18 años.

máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el número máximo de horas extraordinarias. La doctrina judicial se ha pronunciado en numerosas ocasiones, dejando constancia del trato desfavorable cuando se trata de personas trabajadoras empleadas de hogar, al no diferenciar la pernocta pactada y el tiempo de presencia³³. Además, el acuerdo entre las partes queda abierto para determinar la duración y distribución de estos (art. 9. 1 y 2 RD) así como su forma de compensación o retribución; la previsión se convierte en un arma de doble filo con efectos perversos que pueden precarizar aún más la prestación de estos servicios, extendiéndolos durante jornadas indeterminadas y agotadoras, ello sin tener en cuenta la posible realización de horas extraordinarias. Sobre el descanso entre jornadas e intra-jornadas, si bien la regulación vigente introduce mayor flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y claros límites en la duración máxima de la jornada, la distinción entre empleados con régimen de pernocta y no pernocta fomenta el desigual trato entre personal interno y externo, haciendo aún más vulnerable a un sector importante de este colectivo, el integrado en su inmensa mayoría por mujeres inmigrantes – las conocidas como “internas”-. Por otra parte, el RD 1620/2011 deja al pacto entre las partes bastantes materias que son de difícil negociación por parte de los empleados del hogar familiar, ya por el desconocimiento de la persona empleada, ya porque la necesidad de trabajar la avoca a la aceptación de condiciones de trabajo que rozan o traspasan los límites de la norma. Finalmente, compartiendo la posición de la doctrina más reciente, son varios los aspectos que, a mi modo de ver, exigen una actuación urgente en relación al tiempo de trabajo; en particular el régimen de pernocta – que tendría que ser precisado para no propiciar los abusos-, los tiempos de presencia, que deberían erradicarse, así como, en cuanto a los descansos entre jornadas, la eliminación de la distinción entre empleados “internos” y “externos”, estableciendo con carácter general en 12 horas el tiempo de descanso entre jornadas³⁴.

IV. Los vacíos de protección persistentes

Veamos, a continuación, dos puntos de especial interés que ponen de manifiesto las consecuencias o efectos indeseados de las carencias o lagunas de regulación que se proyectan en esta relación laboral especial.

1. La debilidad de los derechos colectivos

El primer ámbito de “desprotección” se circunscribe al derecho de sindicación y negociación colectiva. La regulación vigente plantea numerosos problemas tanto a nivel teórico como práctico, pues si bien el reconocimiento de estos derechos colectivos no encuentra ninguna limitación expresa en el ordenamiento laboral español³⁵, existen,

³³ Sentencia del Tribunal de Justicia del País Vasco (Social) de 26 de marzo de 2019 (Rec. 637/2019).

³⁴ En este sentido, de nuevo, como ejemplo, MARTÍN RODRÍGUEZ, cit., pp. 169 y 170, en donde expone sus conclusiones y finaliza su estudio afirmando que el tiempo de trabajo de los empleados de hogar familiar debería asemejarse al contenido en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

³⁵ SANZ SÁEZ, “Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España”, disponible en

insistimos, importantes dificultades, tanto teóricas – resulta difícil aplicar a este colectivo las previsiones normativas establecida con carácter general sobre libertad sindical sin ninguna adaptación- como prácticas, para la efectiva aplicación³⁶. A pesar de que el Convenio 189 apoya la necesidad de proteger el derecho de libertad sindical – y, por ende, de negociación colectiva, y promover la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores en el sector, o fortalecer la capacidad de las existentes, en España, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno (Francia, Italia o Alemania), no existe convenio colectivo – ni estatal, ni autonómico, ni provincial- para este sector de actividad. La dificultad para negociar en una relación laboral con una tendencia marcadamente individualizada nos permite comprender esta realidad³⁷. Siendo consciente de la misma, debemos reivindicar la importancia de la negociación colectiva como herramienta esencial para la mejora de las condiciones de trabajo, solventando lagunas, clarificando y completando los puntos débiles de la norma.

Como dato de interés, apuntemos que en octubre de 2020 se constituyó en nuestro país el Sindicato de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados (SINTRAHOCU)³⁸. Se trata de la primera organización de este tipo articulada a nivel estatal que nace con el objetivo de exigir y defender la equiparación de derechos laborales propios del sector y reconocer la importancia del trabajo doméstico y de cuidados. Una de sus reivindicaciones más contundentes, en consonancia con su fin de diseñar e implementar políticas necesarias para dignificar la actividad, es la ratificación del Convenio 189 de la OIT³⁹. Sin duda, es opinión compartida por todos la que afirma que el diálogo social se convierte en el instrumento idóneo para proponer vías que coadyuven a la profesionalización del sector,

<https://www.ccoo.es/99d7ae8ee035fef57c16d423f2cb62eb000001.pdf>, nos recuerda que el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, sigue “sin hacer ninguna referencia a los derechos colectivos de estas trabajadoras, ni los prohíbe, ni los reconoce, ni los regula, lo que supone, en ciertos casos un alto grado de dificultad que roza la imposibilidad de su ejercicio por las peculiaridades que se dan en esta relación especial”.

³⁶ Al respecto, véase, BENAVENTE TORRES, “Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar”, cit., pp. 534–557, que aclara cómo “la regulación de los derechos colectivos y, muy en especial de la negociación colectiva, es una de las asignaturas pendientes de mayor transcendencia para el acercamiento de esta relación al modelo común de relaciones laborales y a la dignificación de estas trabajadoras”.

³⁷ Para LOUSADA AROCHENA, op. cit., p. 185, es en estos puntos donde se echa en falta la política proactiva que se exige en el Convenio 187 (arts. 3.2.a) y 3.3) y en la Recomendación 201 (numeral 2).

³⁸ Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se anuncia la constitución del sindicato denominado "Sindicato de Trabajadoras de Hogar y Cuidados", en siglas SINTRAHOCU, con número de depósito 99106003 (BOE de 14 de enero de 2021).

³⁹ En relación al reconocimiento y ejercicio de los derechos colectivos en este sector, NIETO ROJAS, “Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, Vol. 9, 2019, nº 2, pp. 408 y 409, extrae unas interesantes conclusiones. Para la autora, conseguir la dignificación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del servicio doméstico exige una actuación coordinada, siendo, en primer lugar, necesaria una actuación pública que ratifique, por fin, el convenio 189 OIT. Según NIETO ROJAS, “La ratificación de este convenio supondría un importante aliciente para una mejor protección de los derechos colectivos (...), pues no solo insta a los estados a adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical sino porque mandata a todos los estados a proteger el derecho de los trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes”.

para diseñar medidas de control de las empresas de contratación y para promover acciones que permitan aflorar el trabajo sumergido⁴⁰.

2.- La desprotección social, en particular la derivada de la pérdida del trabajo

La materia de Seguridad Social exige ahora una llamada de atención, en particular la ausencia de la protección por desempleo⁴¹, injusticia social que, además de desconocer el mandato constitucional⁴², se convierte en obstáculo insalvable en el difícil trayecto hacia la igualdad y la no discriminación. La carencia de la protección refuerza la necesidad de ratificación urgente del Convenio 189⁴³ que, recordemos, en su artículo 14 establece la obligación de adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las que son aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social.

Remontándonos al pasado reciente, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, llevó a cabo, a través de la Disposición Adicional Trigésima novena, la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General, creando un Sistema Especial que determina particularidades en materia de encuadramiento, de afiliación, y en la forma de cotización y de recaudación con respecto al Régimen General. La especialidad en la prestación de estos servicios puede justificar esas peculiaridades o diferencias, sin embargo, no tienen razón de ser en materia de protección. Se argumentan razones de variado tipo como impositivas del reconocimiento del derecho, basadas, todas ellas en la especialidad de los servicios prestados; véase, la dificultad de contabilizar las horas realmente trabajadas, la posibilidad de que el trabajo sea de distinta intensidad durante la jornada semanal o mensual; la situación de pluriempleo, muy común en el trabajo doméstico que da lugar a la pérdida de alguno de los empleos a tiempo parcial y el mantenimiento de otros, y, especialmente, la dificultad de controlar el fraude⁴⁴.

⁴⁰ROMERAL HERNÁNDEZ, “Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. V nº2, 2020, p. 144. <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2020.i02.07>

⁴¹ De nuevo, ROMERAL HERNÁNDEZ, op., cit., p. 139. Para la autora, “la ausencia de protección por desempleo pudo tener su justificación en el momento en que se reguló por primera vez el Régimen especial de empleados del hogar a través del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, en que el trabajo doméstico estaba excluido del Derecho del Trabajo dando lugar a un aseguramiento más próximo al trabajo autónomo que al trabajo por cuenta ajena”.

⁴²Según establece el artículo 41 CE, “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”.

⁴³ PÉREZ DEL PRADO, “El debate en torno a la protección por desempleo en el empleo doméstico” en *Reflexiones sobre el empleo doméstico*, cit., pp. 48 y 49.

⁴⁴ En este sentido, MUÑOZ MOLINA, “Del Régimen Especial de empleados de hogar al sistema especial de empleados de hogar. Protección social”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, Vol. 9, nº 2, 2019, pp. 438 y 439; también, en “Nueva regulación del régimen laboral y de seguridad social de los empleados del hogar”, *Relaciones Laborales*, nº 4, 2013, p. 77. En el mismo sentido, GALA DURÁN, “La protección en materia de Seguridad Social de los Empleados de Hogar tras el RDL 29/2012: Un viaje de ida y vuelta”. *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Dykinson, Madrid, 2018, p. 168, que afirma cómo la exclusión se debe a razones de coste económico ya que se entiende que su concesión podría aumentar el fraude, pues “sería fácilmente posible que un empleado de hogar que estuviese cobrando la

En cualquier caso, y sin querer obviar las dificultades reales existentes para una regulación satisfactoria en este ámbito, la ausencia de prestaciones o subsidios para el caso de pérdida del trabajo evidencia la diferencia de trato con otros trabajadores por cuenta ajena frente a situaciones de necesidad y contradice un fin esencial de nuestra política de empleo, que sirve, además, para definirla e identificarla como política sociolaboral por excelencia, así como pone de manifiesto el incumplimiento de los objetivos proclamados en el artículo 2 de la LE; la efectiva igualdad de oportunidades (art.2. 1) y el mantenimiento de un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo (art. 2.2) quedan cuestionados. Asimismo, la inexistencia de esta protección es todavía más criticable cuando observamos cómo el derecho se ha ido extendiendo a otros colectivos de trabajadores que han estado o están aún hoy insertos en regímenes especiales y que antes carecían de esta previsión, como ejemplo, trabajadores agrarios, del mar, ferroviarios, jugadores profesionales del fútbol, toreros o artistas en espectáculos públicos. Lamentablemente, la meritoria intención de la Disposición Adicional 2ª del RD 1620/2011 no se ha materializado todavía⁴⁵ y si bien es cierto que, atendiendo al Convenio 189, las medidas para la efectividad del reconocimiento del derecho a la protección social en términos no menos favorables que para los trabajadores en general se pueden aplicar de manera progresiva, sí resulta claro que la equiparación debe producirse en algún momento, que debe ser más pronto que tarde, dado el tiempo ya transcurrido y las circunstancias de vulnerabilidad de este colectivo feminizado.

A modo de paréntesis, y en relación con lo inmediatamente expuesto, no podemos olvidar que la enmienda (6777) a los Presupuestos Generales del Estado del año 2018 volvió a dejar en la “estacada” a las personas trabajadoras del hogar, atrasándose cinco años (hasta 2024) las medidas de equiparación al Régimen General, previstas inicialmente para el 2019, en dos aspectos: cotización por sus salarios reales y cálculo de sus pensiones con la “cobertura de vacíos”, como se hace al calcular las pensiones para el resto de los integrados en el Régimen General. Por lo tanto, las bases de cotización de estos trabajadores no se determinan teniendo en cuenta sus retribuciones reales, persistiendo el sistema de tramos que relaciona las horas de trabajo y el salario percibido, con efectos indiscutibles y “perversos” sobre sus prestaciones⁴⁶; a pesar de los evidentes inconvenientes, se ha tratado de justificar el aplazamiento alegando, entre otras

prestación por desempleo siguiese desempeñando sus funciones como tal, y al producirse tal situación en el marco del hogar familiar, los posibles controles resultarían inexistentes o prácticamente inexistentes”.

⁴⁵ Según el texto de la Disposición Adicional 2ª, en el mes siguiente a la entrada en vigor del Real Decreto, el Ministerio de Trabajo e Inmigración procedería a la constitución de un grupo de expertos para que realizase un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 sobre varias cuestiones, entre ellas “la viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera”.

⁴⁶ ROMERAL HERNÁNDEZ, op. cit., p. 143, afirma que “(...) a ello se suma la diferencia en el cómputo del coeficiente de parcialidad en los contratos a tiempo parcial, y la falta de integración de lagunas a efectos del cálculo de la base reguladora de pensiones. Todas ellas circunstancias que poco a poco van generando una brecha en la carrera de cotización que se ve reflejada en las prestaciones a las que tendrán derecho y, sobre todo, en las pensiones”.

cuestiones, la necesidad de evitar nuevas obligaciones para los empleadores, que tendrían que comunicar mensualmente las retribuciones satisfechas y las horas efectivamente trabajadas para proceder al cálculo de la cuota a ingresar. La situación proseguirá, pues no ha sido revertida por la Ley 11/2020 de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021, cuyo artículo 119.4 mantiene el criticado sistema de tramos para el cálculo de la cotización.

Retomando la cuestión, recordemos que el Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, (una muestra más del elevado número de normas que, en forma de Real Decreto-Ley, han sido aprobadas desde la declaración, en marzo de 2020, del Estado de Alarma en nuestro país para afrontar las situaciones extraordinarias y urgentes ocasionadas por la crisis de la Covid-19) vino a adoptar medidas en el ámbito social y económico para atenuar las demoledoras consecuencias de la paralización de la actividad económica ocasionada por la alarma sanitaria, reconociendo a los trabajadores del servicio doméstico protección por desempleo en forma de subsidio extraordinario por reducción o falta de actividad (protección híbrida que proporciona una cobertura económica - exigua⁴⁷- tanto en el supuesto de suspensión del contrato o reducción de jornada como en el caso de extinción de la relación laboral⁴⁸). Lo más criticable es que, a diferencia de otras prestaciones extraordinarias creadas durante el Estado de Alarma, durante su percepción no se efectúa cotización a la Seguridad Social⁴⁹, sin perjuicio de que en los supuestos de suspensión en los que hay una reducción de jornada, el trabajador/a cotice de forma proporcional a la reducción realizada. La omisión que, como afirma la profesora Guerrero Vizúete⁵⁰, afecta a un colectivo especialmente propenso a lagunas de cotización a lo largo de su vida laboral, demuestra el carácter meramente asistencial del subsidio, las ya comprobadas limitaciones para su puesta en práctica y la austeridad de su diseño; todo ello ha cuestionado la eficacia de la regulación, siendo calificada como norma altamente ineficiente al comprobarse que, en la mayoría de los casos, no ha cubierto las necesidades inmediatas que supone la pérdida del puesto de trabajo, pudiendo llevar a las personas empleadas de hogar con menos rentas a escenarios límites de necesidad, colocándolas en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo a muy corto plazo⁵¹.

⁴⁷ La cuantía de la prestación se determinó tomando la base de cotización del empleado/a de hogar en el mes anterior y aplicando un porcentaje del 70% (sin que su importe pudiera superar al salario mínimo interprofesional). La forma de cálculo es criticada por considerarse que es más perjudicial para este sector que para el resto de los empleos. Así lo indica APARICIO RUÍZ, “Medidas especiales en tiempo de Covid-19: la situación laboral de los empleados de hogar”, *Revista Labos*, vol.1, n° 3, 2020, p. 79 que incide en que el método no usa el indicador público de renta de efectos múltiples, sino una base reguladora que tiene en cuenta la cotización anterior del empleado de hogar.

⁴⁸ Al respecto, GUERRERO VIZUETE, “Trabajadores invisibles y crisis sanitaria: la problemática del subsidio extraordinario en favor de los empleados de hogar”, *Noticias Cielo*, febrero, 2021, sobre “Medidas sociales en defensa del empleo” <http://www.cielolaboral.com/>

⁴⁹ La disposición 13ª de la Resolución de 30 de abril de 2020 nada dice al respecto. Hubiera sido una oportunidad para, al igual que se ampliaron las situaciones que podían dar lugar a la solicitud de la ayuda, prever la cotización a la Seguridad Social durante su percepción con cargo al SEPE.

⁵⁰ GUERRERO VIZUETE, op. cit.

⁵¹En este sentido, ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos, “El subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar familiar: una protección “asistencializada” e imperfecta. A propósito del Real Decreto-Ley

La medida ha sido insuficiente, tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, máxime cuando va dirigida a un colectivo feminizado y altamente vulnerable desde el punto de vista del empleo. La dimensión activa de la política de empleo ha brillado por su ausencia; la articulación de medidas eficaces para la salvaguarda del empleo, propiciadoras de las suspensiones o reducciones como alternativa a las extinciones, mediante, por ejemplo, bonificaciones – o exoneraciones- de cotizaciones sociales después de la reincorporación al trabajo efectivo, han brillado por su ausencia⁵². Resulta especialmente llamativo el que el hecho causante de este subsidio pueda ser el despido o el desistimiento del empleador con motivo de la crisis sanitaria, dando por sentado la pertinencia de ambas medidas a pesar de que, para el resto de trabajadores, las previsiones del RDL 9/2020, de 27 de marzo, aclararon la improcedencia de la alegación empresarial de despido por la situación de fuerza mayor, económica u organizativa derivada de la pandemia. Lamentablemente, es prueba palpable de que el legislador no mide a este colectivo con el mismo rasero.

Adviértase, además, que un gran número de personas trabajan en este sector en la economía sumergida y quedarían fuera de estas ayudas. Desgraciadamente, las afiliadas⁵³ tampoco cuentan con muchas opciones. Si consideramos que el plazo para solicitar el subsidio extraordinario finalizó el 21 de julio de 2020, las alternativas para solicitar ayudas ante el desempleo son prácticamente inexistentes; descartando medidas de políticas pasiva propiamente dicha - protección por desempleo o subsidio para mayores de 52 años-, ni siquiera sería viable acudir al último estadio de la protección asistencial invocando la ayuda de la Renta Activa de Inserción (RAI), pues las personas que siempre han trabajado como empleadas de hogar no cumplirían el requisito de haber agotado, a lo largo de su vida laboral, algún subsidio o ayuda por desempleo al no haber cotizado nunca en el Régimen General como trabajador por cuenta ajena. La única opción, en situaciones de carencia de rentas, es acudir a las ayudas que prestan los servicios sociales de las Comunidades Autónomas, las llamadas “rentas de integración” o “salarios sociales”, con requisitos más flexibles. Otra alternativa, que forma parte de la acción protectora de la Seguridad Social desde su aprobación por el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, es la prevista “ad hoc” para personas en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo: el ingreso mínimo vital que, reconociendo el derecho subjetivo a una prestación económica compatible con el trabajo, trata de garantizar un nivel mínimo de

11/2020 y la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal.”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, n° 233, p.79. El autor califica de “dislate absoluto” la adopción de una norma de urgencia para cubrir las necesidades de este colectivo, así como el procedimiento diseñado para la tramitación de solicitudes y los plazos para su presentación.

⁵² De nuevo, GUERRERO VIZUETE, op. cit., que hace referencia a la cláusula para la “salvaguarda del empleo” incluida en la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, recordándonos que, en este caso, que no incluye a los trabajadores domésticos, se vincula la exoneración de cuotas a la Seguridad Social al mantenimiento en el empleo de los trabajadores durante los 6 meses posteriores a la reincorporación al trabajo efectivo.

⁵³ A la fecha de elaboración de este trabajo los datos de afiliación a la Seguridad Social cifraban el número de empleados de hogar en 382.344, un 96% de ellos corresponden al sexo femenino.

renta a quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad económica. Ni que decir tiene que la “fragilidad” de la protección social se incrementa considerablemente cuando se trata de inmigrantes, mujeres en su inmensa mayoría, que además se encuentran en situación de irregularidad administrativa, a las que, en general y salvo matizaciones cuando nos referimos a ayudas autonómicas, les queda vedado el acceso a la protección asistencial.

V. La prevención de riesgos laborales como asignatura pendiente

Otro aspecto pendiente es el que concierne a la salud laboral y, en particular, a la prevención de los riesgos derivados del trabajo. La exclusión del trabajo doméstico del ámbito de aplicación de la LPRL encuentra su fundamento en las peculiaridades de los servicios prestados en el hogar familiar y, por ende, en la especial interrelación existente entre trabajador y empleador, lo que dificulta la aplicación de determinadas previsiones normativas generales en materia de seguridad y salud. Uno de los principales obstáculos es precisamente el lugar de prestación de servicios⁵⁴ -el hogar familiar-; la privacidad e intimidad de este entorno dificulta la verificación del cumplimiento por parte de la Inspección de Trabajo de la obligación del empleador de “cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud”, mediante la adopción de medidas eficaces atendiendo a las características específicas del trabajo doméstico (Art. 7. 2 RD 1620/2011).

En esencia, nos encontramos ante un conflicto entre derechos fundamentales que no reviste novedad alguna: por una parte, el derecho fundamental a la integridad física y moral (art. 15 CE) de la persona trabajadora doméstica, por otra, el también derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio (art. 18 CE) del titular del hogar familiar en el que se prestan los servicios; el conflicto originado debería solucionarse mediante la aplicación de los principios de proporcionalidad y de razonabilidad, ponderando los intereses en juego⁵⁵. Parte de la doctrina aboga, con vehemencia, por simplificar y agilizar lo máximo posible el procedimiento dirigido a la obtención de una orden judicial que permita a la ITSS acceder al domicilio familiar para que logre de este modo realizar un control efectivo y eficaz de las condiciones laborales también en este ámbito de trabajo⁵⁶. No obstante, atendiendo a la lógica, la contundencia de la medida propuesta y los efectos colaterales que pudieran derivarse desaconsejan la adopción generalizada de la misma, siendo imprescindible la delimitación de manera exhaustiva de los supuestos específicos y circunstancias concretas que activarían el procedimiento en cuestión.

⁵⁴ La existencia de otras formas de prestación del trabajo, también con peculiaridades en cuanto al lugar de prestación de servicios, tales como el trabajo a domicilio que, sin embargo, no ha sido excluidos del ámbito de aplicación de la LPRL, vacía de fundamento esta justificación.

⁵⁵ GRAU PINEDA, “De sirvientas a trabajadoras...”, op. cit., p. 79.

⁵⁶ MIÑARRO YANINI, M.: “Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas”, op. cit., p. 88.

En cualquier caso, nadie duda que el trabajo doméstico conlleva importantes riesgos físicos y psíquicos que exigen previsiones concretas para lograr una prevención eficaz en este ámbito⁵⁷; también goza de evidencia el hecho de que al ser una profesión realizada mayoritariamente por mujeres, habrá que prestar especial atención a las patologías femeninas (problemas cardiovasculares, trastornos músculo-esqueléticos y/o psíquicos) y precisar las que se generan o se agravan por el trabajo doméstico, con el fin de identificarlas, evaluarlas y activar mecanismos de prevención, de protección y, en su caso, de reparación adecuados. La protección de la maternidad es otra asignatura pendiente que debe reorientarse para adaptarse a la realidad del trabajo doméstico⁵⁸. Esta realidad exige para algunos mantener este tipo de relación al margen del ámbito de aplicación de la LPRL y prever una futura regulación reglamentaria⁵⁹. Sin duda, urge una regulación reglamentaria “ad hoc”, que venga a colmar las lagunas existentes, con previsiones compatibles con las características de esta relación laboral de carácter especial. No obstante, no debemos olvidar que la LPRL se configura como una referencia legal mínima y básica, a partir de la cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; asimismo, de ella se predica su vocación de universalidad, pues su ámbito aplicativo es amplio y supera al del Estatuto de los Trabajadores, previendo, además, su adaptación a las características propias de determinados ambientes. Teniendo presente estos dos aspectos, hubiera sido factible que el legislador hubiese optado por aplicar la regulación de mínimos contenida en la LPRL, remitiendo a la normativa reglamentaria específica la previsión de aspectos que no fueran compatibles con las peculiaridades de la relación laboral especial⁶⁰. De este modo, se habrían evitado lagunas o imprecisiones – por ejemplo, ¿qué entendemos por “debidas condiciones de seguridad y salud”⁶¹, “medidas eficaces” o incumplimiento

⁵⁷ Sobre la existencia de riesgos en el trabajo doméstico, véase GARCÍA GONZÁLEZ, M.L.A./ GARCÍA GONZÁLEZ, G., “Seguridad y salud laboral y empleados del hogar perspectiva jurídico-preventiva”, en *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas* (coord. por María Jesús Espuny i Tomás, Guillermo García González, Margarita Bonet Esteva), 2014, pp. 195 a 206. A través del método “Delphi”, se identifican una cantidad importante de riesgos asociados a la profesión de empleado de hogar de naturaleza física, mecánica, química y psicosocial.

⁵⁸ QUINTERO LIMA, “Salud laboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia” en *Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género*. Instituto Estudios de Género. Universidad Carlos III de Madrid, 2017, op. cit., p. 103.

⁵⁹ Así lo considera SANZ SÁEZ, “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, op. cit., pp. 99-104.

⁶⁰ En este sentido se pronuncia también GARCÍA GONZÁLEZ, G., “Derechos sociales y empleados del hogar: reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España”, *Revista de Derecho Social*, vol. 77, 2017, p. 102. Aclara el autor que es la opción acogida en el sistema francés (art. L7221-2 Código de Trabajo, modificado por Ley nº 2011-867), y en el ordenamiento jurídico belga (art. 4.1 Ley de 4 de agosto de 1996 sobre el bienestar de los trabajadores en el desempeño de su labor, modificado por la Ley de 15 de mayo de 2014).

⁶¹ Véase, SANZ SÁEZ, “La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones”, *Lan Harremanak*, 2020, 44, p. 91. La autora firma que “es cuanto menos complicado dictaminar si se incurre en acción u omisión antijurídica cuando la obligación de seguridad tiene un perfil tan indeterminado como la frase «debidas condiciones» de seguridad e higiene”. Refiere sentencias dictadas en el orden social, que se pronuncian en sentido diferente

grave (concepto jurídico indeterminado sobre el que urge concreción)?- sin perjuicio del papel que correspondiese al desarrollo reglamentario en cuestiones precisas como la delimitación de obligaciones preventivas concretas, la posibilidad real de exigir esas medidas y vigilar su cumplimiento, así como el establecimiento de un marco de sanciones viables atendiendo al perfil del empleador. En consecuencia, la obligación empresarial de dispensar una protección eficaz frente a los riesgos laborales – y responder ante su ausencia- se erigiría en el eje principal de la normativa de seguridad y salud laboral. también en el trabajo doméstico.

1. La “deuda de seguridad” del titular del hogar familiar en la jurisprudencia

En relación a esta última cuestión – la responsabilidad del empleador-, tengamos en cuenta que, atendiendo a la normativa vigente, la deuda de seguridad no tiene para el titular del hogar familiar el alcance previsto en la Ley 31/1995, en consecuencia, no se pueda exigir con la amplitud que establece dicha normativa para los empresarios en general. Ahora bien, como muestra la doctrina judicial⁶², ello tampoco significa una exoneración completa de toda instrucción o actuación en materia de seguridad y salud, por lo que a la hora de “rendir cuentas” será requisito indispensable para determinar la existencia o no de responsabilidad -civil contractual- del cabeza de familia el análisis concreto de cada situación por parte del juzgador y la concurrencia de una actuación culposa, de acuerdo con las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar, según las pautas de comportamiento de un buen padre de familia a que se refiere el artículo 1104 del Código Civil. Encontramos pronunciamientos muy ilustrativos al respecto.

Claro ejemplo es la STSJ de Madrid (Social) de 17 de abril de 2018 (Rec. 784/2017); en este supuesto, el Tribunal reconoce la negligencia del titular del hogar familiar al no facilitar a su empleada de hogar interna un sitio adecuado para dormir, lo que le hace responsable de su fallecimiento por inhalación de monóxido de carbono. La sentencia subraya la conducta “del todo negligente” del empleador, que no cumplió con las mínimas normas de protección de la seguridad y salud. La habitación en que dormía la empleada era un sótano sin ventilación ni luz natural, y comunicada con una sala de calderas de la que emanaron los gases que provocaron su fallecimiento. El Tribunal estima palmaria la responsabilidad del empresario, “al ser el dormitorio inadecuado y

en la atribución de responsabilidad al empleador por daños derivados de la realización del trabajo por el empleado doméstico.

⁶²Numerosos pronunciamientos judiciales han manifestado que “mientras la acción protectora de la Seguridad Social se organiza con arreglo a criterios de responsabilidad objetiva, de manera que basta para que opere con la simple constatación de que el trabajador se ha lesionado con ocasión o por consecuencia de su actividad por cuenta ajena, el título de imputación de la responsabilidad civil complementaria es la culpa en su sentido subjetivista clásico. No es responsabilidad civil objetiva, ni derivada de la creación del riesgo, ni es culpa extracontractual o aquiliana del art. 1902 Código Civil, sino responsabilidad culposa contractual por incumplimiento de obligaciones nacidas del contrato laboral, en concreto del incumplimiento del llamado «deber de seguridad» que deriva de la propia relación laboral y se corresponde con el derecho de todo trabajador a una protección eficaz”. Por todas, a pesar de absolver de responsabilidad al empleador por el accidente sufrido por su empleada de hogar al caer desde la ventana cuando efectuaba labores de limpieza, la STSJ de las Islas Baleares/ Palma de Mallorca (Social), de 3 de noviembre de 2005 (Rec. 371/2059).

peligroso y que ningún padre de familia diligente dormiría en el mismo o tendría a sus hijos durmiendo en él”. El fallo reconoce la responsabilidad -civil contractual y extracontractual- del empleador por falta de diligencia poniendo de manifiesto que es exigible al titular del hogar la diligencia propia de un buen padre de familia, indicando, además, que la relación laboral especial de las personas empleadas de hogar no impide la exigencia de medidas de protección a la seguridad y salud, aunque no sean de aplicación las reglas sobre planificación de la prevención.

Sin embargo, no podemos pasar por alto que el problema de la aplicación de estas disposiciones está en el concepto de previsibilidad, ya que según el artículo 1105 CC, nadie responderá de los sucesos que no hubieran podido preverse. Con la evaluación de riesgos que dispone la LPRL, solo quedan fuera del campo de imputabilidad los acontecimientos verdaderamente fortuitos: la previsión forma parte de la deuda de seguridad. Por contra, si no existe el deber de evaluar el riesgo en la actividad laboral doméstica, no puede haber previsibilidad y, en consecuencia, en muchos casos tampoco se imputará la responsabilidad⁶³.

También interesante, aunque no reconoce la responsabilidad del “cabeza de familia”, la STSJ de Castilla y León/Valladolid (Social) de 9 de enero de 2017 (Rec. 2229/2016). En este caso el Tribunal se pronuncia sobre el accidente sufrido por una empleada de hogar que, limpiando la parte superior de los armarios de la cocina subida a una escalera proporcionada por su empleadora, se resbaló y cayó al suelo. Siguió acudiendo a su puesto de trabajo en jornadas sucesivas hasta que el dolor se hizo muy intenso, viéndose obligada a comenzar un proceso de incapacidad temporal derivado de accidente de trabajo. Como consecuencia de la caída, la trabajadora sufrió múltiples lesiones (traumatismo en rodilla derecha con esguince de grado I del ligamento lateral interno, leve bursitis del poplíteo, derrame articular y edema de partes blandas, de lo que tardó en sanar 130 días, todos ellos impedida para las actividades de su vida cotidiana, quedándole secuelas en la extremidad inferior consistentes en rodilla, lesiones de ligamentos y ligamentos laterales con sintomatología. El Tribunal desestima el recurso de suplicación interpuesto sobre reclamación de cantidad indemnizatoria por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo.

El recurso interpuesto por la trabajadora accidentada denuncia la vulneración del anexo I, punto 9, del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, así como de la nota técnica NTP 239 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La sentencia lo desestima, alegando la inaplicación al trabajo doméstico de la normativa general y específica sobre prevención de riesgos laborales invocada (Real Decreto 486/1997- ya citado- y Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo). No obstante, matiza el Tribunal advirtiendo que las normas invocadas

⁶³ De nuevo, SANZ SÁEZ, “La exclusión de la prevención...”, op. cit., pp. 92 y 93.

obligan en todo caso al empleador a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene y por ello si la escalera de mano proporcionada fuera inadecuada o defectuosa y por tal causa se hubiera producido un accidente, se derivaría su obligación indemnizatoria.

Para concluir este apartado, conviene recordar que el Convenio 187 no obliga a los Estados firmantes a una aplicación inmediata del derecho a seguridad y salud laboral, sino a una puesta en marcha progresiva, previa consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores (art. 13). En conexión con la Recomendación 201 (numeral 19), quedarían obligados a articular determinadas medidas que nuestro país, hasta la fecha, no ha adoptado. Nos referimos a políticas públicas en materia de seguridad y salud laboral -políticas sociolaborales en el ámbito del trabajo doméstico - tendentes, en primer lugar, a determinar el alcance real del deber general de protección del titular del hogar familiar⁶⁴, (obsérvese que, atendiendo al marco regulador del derecho a la protección del trabajador a la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe ser el máximo garante de la seguridad de su empleado; la deuda de seguridad del empleador es un deber público sancionable en vía administrativa), medidas dirigidas a prestar asesoramiento, inclusive sobre los aspectos ergonómicos, equipos de protección, a desarrollar programas de formación, a recopilar y publicar estadísticas de enfermedades y accidentes en el trabajo de las personas empleadas de hogar - punto esencial para extraer conclusiones y actuar en consecuencia diseñando medidas de prevención “ad hoc”- y, previa clarificación del papel de la representación de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, diseñar un sistema de inspección, seguimiento y vigilancia adaptado a las particularidades del lugar donde se desarrolla el trabajo, con sanciones proporcionadas y adecuadas al fin que se pretende⁶⁵.

2. Otras consecuencias derivadas de la inaplicación de la LPRL

Aunque los empleados de hogar tienen derecho a las mismas prestaciones derivadas de riesgos profesionales que los trabajadores por cuenta ajena, todavía quedan algunas cuestiones por resolver. En primer lugar, la dificultad para demostrar que muchas patologías y lesiones se derivan de la actividad realizada; en segundo lugar, la exigencia de responsabilidad al empleador y, en relación directa con esto último, la inaplicación del recargo de prestaciones por incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

2.1. Alcance de la responsabilidad del titular del hogar familiar derivada de contingencias profesionales

Comenzando por el segundo aspecto, a modo de recordatorio, repárese que la disposición final tercera, nueve, de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, añadió a la Ley General de la Seguridad Social -LGSS- (RD-Legislativo 1/1994, de 20 de junio) una Disposición Adicional 53^a, que reconocía que los

⁶⁴ QUINTERO LIMA, op. cit., p. 102, que se plantea el alcance del deber de protección del cabeza de familia y el grado de corresponsabilidad de la trabajadora misma, aspecto este muy interesante.

⁶⁵ LOUSADA AROCHENA, “Normativa internacional...”, op. cit., pp. 185 y 186.

empleados de hogar debían disfrutar de las especialidades dispuestas para las contingencias profesionales con efectos de 1 de enero de 2011. La referida disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social establecía también que por las contingencias profesionales se reconocerían las prestaciones que están previstas para los trabajadores incluidos en el Régimen General, en los términos y condiciones que se estableciesen reglamentariamente, determinando asimismo la consiguiente obligación de cotizar por las repetidas contingencias y remitiendo a la norma correspondiente la especificación del tipo de cotización. El desarrollo reglamentario se demoró casi un año, hasta la aprobación del RD 1596/2011, de 4 de noviembre⁶⁶. Hasta esa fecha, por tanto, las contingencias protegidas en este régimen eran exclusivamente las establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes, (conforme a lo que establecía el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regulaba el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar), con independencia de que la enfermedad o el accidente del empleado de hogar tuvieran, respectivamente, carácter profesional o laboral, o no lo tuvieran.

Como sabemos, en la actualidad, el personal al servicio del hogar familiar tiene derecho a las particularidades vinculadas a las contingencias profesionales, esto es, el alta presunta, así como el principio de automaticidad de las prestaciones; sin embargo, y en cuanto a la responsabilidad del empleador ante incumplimientos, el artículo 251 del vigente texto refundido de la LGSS recoge que “con respecto a las contingencias profesionales del Sistema especial de empleados del hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el art. 167”. En consecuencia, y analizando la regulación vigente, cuando el empleado de hogar genera derecho a la prestación económica por contingencias comunes, a priori, será responsable el cabeza de familia de la falta de afiliación, alta, baja y cotizaciones en Seguridad Social, pero cuando aquel genere derecho a una prestación económica derivada de contingencias profesionales y el cabeza de familia, haya incumplido las obligaciones de afiliación, alta o cotización, va a responder únicamente del pago de las cotizaciones y de las sanciones que se deriven según lo preceptuado en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Ante supuestos de hechos iguales, las consecuencias jurídicas prevista en las normas son distintas⁶⁷.

⁶⁶ Esta norma cabe enmarcarla en el proceso iniciado como consecuencia del denominado Pacto de Toledo de 1995, en su recomendación cuarta y sus posteriores actualizaciones en 2003 y 2011, que determinan un principio de homogeneización gradual de la regulación de los distintos regímenes especiales y una ampliación de las contingencias protegidas que debe culminar en una equiparación con la acción protectora del Régimen General”. Exposición de Motivos del Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

⁶⁷ Así lo pone de manifiesto SANZ SÁEZ, p. 94.

La intención del legislador de atenuar la carga al empleador ha sido clara⁶⁸, pero parece que no ha medido las consecuencias cuando se trata de contingencias profesionales pues la entidad gestora no podrá ejercer el derecho de repetición, con el consiguiente perjuicio para el erario público. Además, si bien las sanciones administrativas, cumpliendo su papel, desincentivan el incumplimiento, el perjuicio que puede ocasionar a estos trabajadores no deja lugar a la duda, máxime si tenemos en cuenta que una consecuencia derivada de esta exoneración de responsabilidades del empleador es que en ningún caso el trabajador doméstico podrá exigir el recargo de prestaciones⁶⁹ por accidentes o enfermedades derivados del incumplimiento de medidas de seguridad. Así lo deja claro el artículo 3.2 RD 1596/2011

Obviando la efectiva inaplicación del recargo al titular del hogar familiar impuesta por la normativa vigente, podríamos pensar que uno de los inconvenientes tenido en cuenta por el legislador que ha impedido hacer efectiva la imposición de dicho recargo ha sido, en primer lugar, la dificultad para constatar las circunstancias del accidente en un entorno específico como es el domicilio privado, que disfruta de la garantía de la inviolabilidad reconocida en el art. 18.2 CE. No obstante, para parte de la doctrina no es ese el principal problema; haciendo una interpretación estricta de la redacción de la ley, el presupuesto para que surjan las responsabilidades es el incumplimiento empresarial de las medidas de prevención de riesgos laborales, medidas que no pueden exigirse –y, en lógica consecuencia, tampoco incumplirse– pues los empleados de hogar no están incluidos en el ámbito subjetivo de aplicación de la LPRL (art.2.4), sin que el quebrantamiento de la obligación de “cuidados” exigida por el art. 7.2 RD 1620/2011⁷⁰ revista intensidad suficiente como para justificar un incumplimiento valorable desde la perspectiva del art. 164 LGSS. Atendiendo a este planteamiento, el titular del hogar familiar no será responsable, en tal condición, del recargo de prestaciones, ni el empleado de hogar podrá exigirlo⁷¹. Al hilo de esta cuestión, surgen dudas con respecto al alcance del deber de protección del empleador, el del nivel de diligencia preventiva exigida en la evaluación de riesgos en el hogar y en el diseño de la planificación de la prevención para poder

⁶⁸ Para ROMERAL HERNÁNDEZ, op. cit., p. 138 “el legislador opta por esta decisión para aliviar la presión a los titulares del hogar familiar sobre el argumento de que establecer el mismo régimen de responsabilidades para una empresa que para un titular del hogar puede ser desproporcionado”.

⁶⁹ Según el tenor literal del artículo 164.1 LGSS, “todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”.

⁷⁰ El art. 7.2 del RD 1620/2011 advierte que «el empleador está obligado a 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 características específicas del trabajo doméstico» y añade que «el incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado».

⁷¹ En este sentido, RODRÍGUEZ CARDO, “La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social: una valoración crítica”, *Revista Digital Facultad de Derecho*, n° 6, 2013 (Ejemplar dedicado a: Premios García Goyena XII Edición), pp. 245 246.

adoptar las medidas eficaces exigidas por la normativa “ad hoc”. Sin embargo, y al margen de estos interrogantes, adviértase que el art. 164 no hace remisión a la LPRL sino a la inobservancia de las medidas generales o particulares de seguridad y salud, o la adecuación personal al trabajo, y con ello se genere un daño al trabajador. En consecuencia, y sin obviar las limitaciones o dificultades de control y supervisión de la prevención en el hogar familiar, que recaerían en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el precepto sí podría haber operado en este ámbito laboral⁷².

2.2. La “difícil” calificación de la contingencia. Un repaso a la doctrina judicial

A otro punto esencial se hacía antes mención: la dificultad para demostrar que muchas patologías y lesiones se derivan de la actividad desempeñada, esto es, son accidentes laborales o enfermedades profesionales y no accidentes o enfermedades comunes. Al estar excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y al no existir un desarrollo normativo de esta materia real y eficaz, adaptado a las peculiaridades del trabajo doméstico, es muy difícil llevar a cabo una evaluación de los riesgos a los que están expuestos estos trabajadores, riesgos⁷³ causantes de situaciones de peligro, que serán el origen de los accidentes y enfermedades profesionales que pudieran padecerse. El trabajador se ve rodeado de una serie de riesgos que, si no se conocen o no están estudiados y, después, evaluados, pueden desencadenar una alteración a la salud. Adviértase que los riesgos laborales aumentan por el hecho de que los hogares son ambientes que no están considerados desde el punto de vista “técnico” como lugares de trabajo y por ello no están sujetos a una evaluación de riesgos o a los requisitos necesarios para obtener licencias⁷⁴; pero, sin estos pasos previos – sin identificación ni evaluación-, ¿cómo se puede estimar la gravedad potencial de estos riesgos y, por ende, el peligro al que está expuesto el empleado de hogar? La dificultad para llevar a cabo una adecuada planificación de la actividad preventiva para evitar que el riesgo se materialice y para poder implantar las medidas preventivas más adecuadas es manifiesta. Lamentablemente, en la mayoría de las ocasiones, una vez que el daño se ha producido, resulta difícil demostrar el nexo causal entre la lesión y el trabajo desempeñado. La consecuencia es inmediata con respecto a la protección que se va a dar a las contingencias profesionales y, por efecto, a la reconducción errónea de múltiples situaciones laborales relativas a la salud al ámbito de las contingencias comunes; por ende, habrá situaciones que, o bien no reciban protección o reciban una protección -inferior- como accidente no laboral o

⁷² ROMERAL HERNÁNDEZ, op. cit., p. 139.

⁷³ La definición de riesgo laboral aparece en el artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo”. El concepto de riesgo laboral menciona la palabra “posibilidad”, es decir, que, bajo determinadas circunstancias, una persona tiene la probabilidad de llegar a sufrir un daño profesional, si no se adoptan las medidas adecuadas.

⁷⁴ OIT: La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria. OIT, 2016, p. 11. Disponible en: http://juventudesmascairo.org/wp-content/uploads/2017/07/wcms_543028.pdf (Última consulta: mayo 2021).

enfermedad común⁷⁵, con efectos categóricos en las prestaciones generadas, de cuantías más reducidas al no considerarse la dolencia como profesional. Esta realidad repercute en las pensiones generadas, menguadas hasta convertirse en prestaciones nimias que exigen la complementación a mínimos, incrementando, aún más, la brecha existente entre los trabajadores integrantes de esta relación laboral especial, en su gran mayoría mujeres – insistimos- y los prestadores de servicios de una relación laboral común.

En los últimos años la doctrina judicial se ha ido posicionando al respecto. Veamos algunos de los pronunciamientos más interesantes.

Pongamos como ejemplo la STSJ Andalucía/Málaga (Social) de 13 de diciembre 2017 (Rec. 1373/2017). En este caso la demandante prestaba servicios de empleada de hogar, residiendo y cohabitando con las personas a las que cuidaba de manera permanente en el mismo domicilio. La jornada de la trabajadora era de lunes a sábado, con domingo de descanso, día en el que, estando la demandante en el domicilio, sufrió una hemorragia intracerebral. Dado que el hecho causante se produjo en su día de “descanso”, el Tribunal debía dar respuesta si la contingencia debía catalogarse como laboral o no. La sentencia de instancia consideró que aun cuando la actora se encontrara al tiempo del ictus en su lugar de trabajo no estaba en tiempo de trabajo ni desplegando actividad laboral efectiva alguna, derivándose pues la falta de aplicación al caso de la presunción del artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social de 1994 (hoy artículo 156.3) y con ello de la catalogación pretendida de contingencia profesional, máxime cuando la dolencia detonante del ictus cerebral padecido era de etiología común y carecía de conexión directa con la actividad laboral desplegada. Tras examinar el caso, el Tribunal considera que la trabajadora sí que se encontraba en tiempo y lugar de trabajo al tiempo de acaecer el ictus anteriormente referido o, como mínimo "... en unas condiciones que guardan una íntima conexión con el trabajo...". Para ello parte de un dato muy importante: las características especiales que median en la profesión de la trabajadora, empleada de hogar y cuidadora de dos personas de avanzada edad con las que reside en un mismo domicilio. La sentencia resalta, además, que la actividad profesional concertada de la trabajadora no era solo la de cuidadora de personas mayores, sino al mismo tiempo y al unísono la de empleada de hogar, con las tareas de limpieza y organización del hogar que las mismas conllevan, y que no es dable imaginar que pudiera dejar por completo de realizarlas por el mero hecho de que el día en particular fuera domingo⁷⁶. El Tribunal, reflejando fielmente las

⁷⁵ QUINTERO LIMA, “Salud laboral de las empleadas de hogar...”, cit., p. 102. La autora expone como analizando el número de partes con baja o sin baja, distribuidos por grupo de enfermedad profesional/enfermedades del trabajo, los sistemas CERPROSS y PANOTRATSS ofrecen indicios de cómo en el hogar familiar apenas se comunican partes.

⁷⁶ Dice la sentencia: “... difícilmente pueden establecerse márgenes estancos hábiles para diferenciar sus tiempos de trabajo de los de descanso. La sentencia recurrida otorga una importancia -a nuestro parecer tanto desmedida- a la organización estipulada de modo general de la actividad laboral de la actora, entendiendo con ello que por el mero hecho de haberse pactado que el domingo era el día de libranza de la cuidadora ésta podría racionalmente desentenderse por completo de los requerimientos o atenciones que precisaran las personas a las que cuidaba, lo que es absolutamente ilógico, cuando se encontrara con ellos en el mismo domicilio”.

condiciones habituales en la prestación de los servicios domésticos, nos viene a indicar que, al encontrarse la trabajadora en el momento de sufrir el accidente en la vivienda en que residía y trabajaba, estaba en su centro de trabajo y, al propio tiempo, en su domicilio y, aunque disfrutara de períodos de descanso, estaba, no obstante, sujeta a una permanente disponibilidad. Concluye, rotundamente, reconociendo el accidente derivado del trabajo y la imputación de responsabilidades en orden a las prestaciones del empleador, por falta de afiliación y cotización el anticipo de la prestación por la Entidad Gestora y la responsabilidad subsidiaria del INSS y TGSS, en el supuesto de insolvencia del empleador.

Por otra parte, y en relación a las patologías derivadas del trabajo desempeñado, sin duda, son muchas y diversas las prestaciones laborales que pueden dar lugar a enfermedades susceptibles de ser catalogadas como profesionales y que no están contempladas en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de julio⁷⁷; así lo venían apuntando los Tribunales⁷⁸ y reiterado en recientes sentencias referidas a padecimientos sufridos por trabajadores que realizan actividades en el sector de la limpieza y afines.

De especial relevancia es la STS (Social) de 11 de febrero de 2020, dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina (Rec. 3395/2017). En este caso, el Supremo reconoce por primera vez el túnel carpiano como enfermedad profesional a una camarera de piso, a pesar de no estar esta profesión incluida en el listado de enfermedades profesionales⁷⁹. El Tribunal recuerda que el síndrome del túnel carpiano está catalogado como enfermedad profesional y, por tanto, no necesita prueba⁸⁰. No olvidemos que la inclusión en el listado del RD 1299/2006 es de gran relevancia dado que, a diferencia del

⁷⁷ El Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre regula el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, en él se recoge el listado de las enfermedades así calificadas en dos anexos. En el primero se recoge la lista de enfermedades propiamente dicha y en el segundo se establece otra lista de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha y cuya inclusión en el anexo número uno podría producirse en un futuro. El texto normativo reconoce, además, la facultad a los profesionales de la Seguridad Social para comunicar a los órganos competentes la enfermedad profesional, tanto las que son reconocidas como aquellas que podrían calificarse como profesionales (art. 5).

⁷⁸ Como ejemplo, STS (Social) de 5 de noviembre de 2014 (Rec.1515/2013) que, proclamó como doctrina errónea la aplicada en STSJ País Vasco de 26 de marzo de 2013 (rec. 160/2013), que negó la atribución a enfermedad profesional de una situación de incapacidad temporal por intervención quirúrgica de síndrome de túnel carpiano en limpiadora con diez años de desempeño de esa actividad. El Supremo declara por primera vez el carácter profesional de la dolencia del síndrome del túnel carpiano en una limpiadora. A mayor abundamiento, la STS de 18 de mayo de 2015 (Rec. 1643/2014) ya reitera la doctrina sobre el carácter de “*numerus apertus*” del listado del Real Decreto 1299/2006.

⁷⁹ Véase TODOLÍ, “El Tribunal Supremo reconoce como enfermedad profesional el Túnel Carpiano a una camarera de piso”. Posted on 19 mayo, 2020, en <https://adriantodoli.com/>

⁸⁰ Concretamente, conforme al Anexo I, grupo 2, agente F, subagente 02, actividad 01, código 2F0201, se considera como Enfermedad Profesional causada por agente físico, el Síndrome del túnel carpiano por comprensión del nervio mediano en la muñeca, en “Trabajos en los que se produzca un apoyo prolongado y repetido de forma directa o indirecta sobre las correderas anatómicas que provocan lesiones nerviosas por compresión. Movimientos extremos de hiperflexión y de hiperextensión. Trabajos que requieran movimientos repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, de aprehensión de la mano como lavaderos, cortadores de tejidos y material plástico y similares, trabajos de montaje (electrónica, mecánica), industria textil, mataderos (carniceros, matarifes), hostelería (camareros, cocineros), soldados, carpinteros, pulidores, pintores”.

accidente de trabajo respecto del que es necesaria la prueba del nexo causal “lesión-trabajo”, tal prueba no se exige al trabajador que padece alguna de las enfermedades previamente listadas, operando la presunción “iuris et de iure” (Art. 157 LGSS). La sentencia aclara que la circunstancia de no integración explícita de la profesión de camarera de pisos en la enumeración desglosada en el RD, “no excluye, en modo alguno, que el síndrome del túnel carpiano asociado a las tareas que componen el haz profesional (en este caso de una camarera de pisos) pueda conllevar la calificación de enfermedad profesional,” como en su caso, podrían tener encaje otras profesiones o actividades, puesto que el adverbio “como” indica, sin lugar a dudas, que se trata de una lista abierta⁸¹. El Supremo profundiza en su doctrina de que el Cuadro de Enfermedades Profesionales no puede ser considerado ni interpretado como un listado cerrado y hermético, sino que corresponde analizar si de las características de una determinada actividad profesional se puede inferir el origen de una patología.

En efecto, para el Tribunal lo trascendente es que se efectúen trabajos que puedan provocar lesiones nerviosas por compresión. En el caso, las tareas propias y esenciales de la profesión comprenden las de limpieza, de habitaciones, baños y pasillos, junto a las propias de lencería y lavandería, actividades que exigen en su ejecución, la realización de movimientos de extensión y flexión de la muñeca forzados, continuados o sostenidos, para el manejo de escobas, fregonas, mopas, bayetas, cepillos y demás útiles de limpieza, con la sobrecarga de muñeca que ello implica, y con la intensidad y repetitividad necesarias para generar la citada patología. Desde hace años, numerosos pronunciamientos, incluyendo resoluciones del Tribunal Supremo⁸², han determinado que esta afectación puede tener origen en actividades laborales que conllevan movimientos repetitivos o de extensión y flexión forzados de la muñeca como los que derivan, por ejemplo, de la utilización reiterada del ratón del ordenador y el teclado. Pero los fallos no sólo hacen referencia al sector informático, sino que la patología también ha sido considerada enfermedad laboral en casos que quedaban afectados profesionales de otros sectores como el de la peluquería y, especialmente, el sector de la limpieza⁸³. Con este pronunciamiento del Supremo se consolida jurisprudencialmente el criterio del carácter de lista abierta de enfermedades profesionales, así como se pone definitivamente el foco en que lo determinante son los trabajos que desarrollan estas trabajadoras y los movimientos de muñeca que implican. La consecuencia jurídica de este importante pronunciamiento del Alto Tribunal debería ser el reconocimiento generalizado del síndrome del túnel carpiano en las camareras de piso como enfermedad profesional.

También, interesante, la posición del TSJ de Cantabria/Santander (Social) de 11 de febrero de 2020 (Rec. 937/2019), reconociendo esta enfermedad para las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio. En este caso, la trabajadora permaneció ocho meses en

⁸¹ Véase, STS (Social) de 22 de junio de 2006, dictada en unificación de doctrina (Rec. 882/2005).

⁸² Véase, nota 71.

⁸³ Como ejemplo, Sentencia del TSJ del País Vasco (Social) de 9 de julio de 2015 (Rec.1111/2015).

situación de incapacidad temporal a causa de esta dolencia, siéndole denegada la baja por enfermedad profesional en su mutua. Como recoge la sentencia, estas trabajadoras no limitan su trabajo al cuidado individual de las personas que visitan, sino que también, “se dedican a planchar, labores de aseo, cocinar, limpiar cristales...”, actividades que implican movimientos repetitivos y exponen a estas trabajadoras a la enfermedad.

Son todos estos ejemplos del lento avance en la difícil detección de enfermedades derivadas de trabajos precarios, desregulados y pocos reconocidos socialmente. Y si bien los perfiles analizados, objeto de los pronunciamientos referidos, no se incluyen en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial de personas empleadas de hogar, nada impide, bajo nuestro punto de vista, atendiendo a la “identidad de razones” (similitud entre las tareas desempeñadas), aplicar el principio de analogía.

VI. Breve reflexión final

A modo de colofón, baste apuntar que la falta de voluntad política y de concienciación social, así como de acercamiento a la realidad de los problemas cotidianos a los que tienen que hacer frente las personas empleadas de hogar, son algunas de las razones que explican la precariedad con la que se desempeña esta relación laboral catalogada de especial. No son pocos los frentes abiertos, algunos de ellos expuestos en este análisis.

El trabajo doméstico en España constituye un sector en el que hay predominio de mujeres, donde la regulación es deficiente, con importantes lagunas y sin adaptación a la realidad actual y, en consecuencia, deviene ineficaz para aportar soluciones capaces de resolver los problemas planteados. Quienes ejercen el servicio doméstico (la mayoría mujeres y en un alto porcentaje inmigrantes), suelen trabajar jornadas prolongadas, están mal remunerados y cuentan con escaso acceso a la protección social. Por factores varios, el poder de negociación de estos trabajadores – herramienta imprescindible para avanzar y/o paliar deficiencias- está debilitado o es prácticamente inexistente. Además, su aislamiento y vulnerabilidad como trabajadores se tornan más complejos por la invisibilidad que implica encontrarse en el ámbito privado de un hogar y por su dependencia de la buena voluntad del empleador. A ello se le une un dato contrastable: el alto índice de contrataciones irregulares, prácticas abusivas y fraudulentas, llevadas a cabo por el titular del hogar familiar que no desea asumir las obligaciones de cotización, o por parte de empresas de servicios enmascaradas bajo la apariencia de empresas de selección de personal doméstico o “pseudo-agencias de colocación”, que encubren, en muchos casos, la cesión ilegal de trabajadores, precarizando, aún más, los derechos de los cedidos⁸⁴.

En lo que concierne a esto último, permítannos que en esta reflexión final hagamos una llamada de atención al complejo mundo de las plataformas digitales, cada vez más utilizadas en el ámbito del servicio doméstico y con evidente – y polémica- proyección

⁸⁴ Muy interesante, el estudio de RODRÍGUEZ CRESPO, “La contratación irregular de los empleados del servicio del hogar familiar”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, Vol. 9, nº 2, 2019, pp. 173 a 197, en particular, las conclusiones y propuestas de mejora, pp. 192 a 196.

de futuro, sin retroceso, en el mercado de trabajo. Estas herramientas telemáticas actúan, unas veces, como meros intermediarios que no asumen ningún tipo de compromiso laboral con los trabajadores, (pero que tampoco realizan ninguna labor proactiva para asegurarse de que sus clientes regularicen su situación); otras veces, como verdaderas empresas multiservicios encubiertas, que deberían cumplir sus obligaciones en materia de afiliación y alta para con sus empleados y reconocer las condiciones de trabajo contempladas en el convenio colectivo de aplicación. Con frecuencia las plataformas deciden un precio y cobran por ello, u ofrecen otros servicios, como aportar los productos de limpieza u otros. Estableciendo un paralelismo sencillo con plataformas de reparto como “Deliveroo” o “Glovo”, nos encontramos ante una nueva categoría de trabajadores domésticos, aún más precarizados y desregulados, si cabe: los “rider” de la limpieza⁸⁵. Recordemos que a pesar de que el Convenio 189 no incluye ningún aspecto relacionado con el ingreso en el mercado laboral de estos trabajadores, más allá de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, sí obliga a los Estados firmantes a adoptar las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso (art. 5).

En esta línea, y siguiendo el esquema de la más tradicional prestación de trabajo en este ámbito hasta la fecha, para conseguir aumentar la contratación, conforme a derecho, evitando el fraude sería necesario una doble actuación: por una parte implementar medidas de fomento del empleo, dirigidas al titular del hogar familiar, que hagan sugerente dar de alta a estos trabajadores, tales como deducciones fiscales de los servicios domésticos, bonificaciones en la contratación a los demandantes de estos servicios (familias con hijos pequeños, personas mayores...) y diseño de estructuras que faciliten a los empleadores el cumplimiento de sus deberes de aseguramiento, entre otras. Por otra, el control sobre las prácticas abusivas de las agencias de colocación; es primordial disponer de una regulación adecuada de la intermediación en la contratación de estas personas trabajadoras evitando la actuación de entidades que, excediendo de su labor intermediadora, contratan a trabajadores domésticos para ponerlos a disposición de un cliente, en cuyo hogar familiar prestará los servicios, sin que medie contrato laboral entre el “cabeza de familia” y el empleado/a de hogar. Huelga decir que en este terreno habría que tener muy presente las nuevas fórmulas de contratación mediante el uso de plataformas digitales.

La precariedad que sufren las personas empleadas de hogar es también resultado de la ausencia de una protección adecuada ante la pérdida del trabajo, del retraso en su integración definitiva en el Régimen General de la Seguridad Social, y de la inexistencia de políticas públicas sobre prevención de riesgos laborales en este ámbito que establezcan un sistema de inspección con sanciones adecuadas, recopilen y publiquen estadísticas de

⁸⁵ Este tipo de plataformas orientadas a los servicios del hogar han experimentado un aumento en los últimos años. En el informe publicado por UGT, “El trabajo en las plataformas digitales de reparto”, Estudios, nº 1, Servicio de estudios, 2019, ya se mencionaba más de media docena de empresas de limpieza y otros servicios a domicilio: Clintu, Flycleaners, GetYourHero, Taskrabbitt (adquirida por Ikea) o la propia Wayook.

enfermedades y accidentes en el trabajo doméstico, que coadyuvarían, sin duda, a la calificación correcta de las contingencias derivadas del trabajo y, por ende, a su adecuada protección; sin olvidar la prevención de la salud mental, otro de los retos pendientes desde el punto de vista preventivo⁸⁶.

La ratificación del Convenio 189 de la OIT permitiría avanzar en las deficiencias señaladas, ya que todas se encuentran recogidas como medidas necesarias a realizar por los Estados para dignificar la actividad. Únicamente mediante reformas normativas que tuvieran como referente la aplicación del Convenio (y de la Recomendación 201) se podría vislumbrar un diseño e implementación de medidas acordes con la realidad de este sector de actividad. El empleo en el hogar no puede seguir concibiéndose como una mera “ayuda” doméstica; es un trabajo, en régimen de ajenidad y dependencia y, por lo tanto, tiene que ser reconocido social y legalmente como tal. La dignificación de esta prestación de servicios no puede ser una utopía; la consecución de objetivos exige medidas contundentes dirigidas a profesionalizar y a dar visibilidad a una actividad muy necesaria que, lamentablemente, es vilipendiada y relegada tanto por el legislador como, en no pocas ocasiones, por los que aplican la ley en nombre de la justicia y por la sociedad, de la que todos formamos parte.

Bibliografía

ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos, “El subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar familiar: una protección “asistencializada” e imperfecta. A propósito del Real Decreto-Ley 11/2020 y la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, n.º 233.

APARICIO RUÍZ, María Germana, “Medidas especiales en tiempo de Covid-19: la situación laboral de los empleados de hogar”, *Revista Labos* vol.1, 2020, n.º 3.

BENAVENTE TORRES, Inmaculada, “Un Aspecto jurídico especialmente problemático: La extinción de la relación Laboral”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 9, 2019, n.º 2. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4215>

BENAVENTE TORRES, Inmaculada, “Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar”. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 2021 11(1) <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5507>

BORÓ HERRERA, Fernando, “¿Es adecuado el control administrativo del trabajo de las personas empleadas del hogar?: actuación en la materia de la inspección de trabajo y

⁸⁶Como ya se apuntó, los riesgos de naturaleza psicosocial -acoso laboral, sea sexual, moral o discriminatorio, así como los supuestos de violencia sexual o física, que incluiría todo tipo de agresiones de distinta naturaleza y alcance- destacan por su especial incidencia en el ámbito doméstico, siendo el actual marco normativo claramente insuficiente para dar respuesta a esta problemática.

seguridad social española en el periodo de 2006 a junio de 2020, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 2021. vol. 11, nº 1. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5501>

GALA DURÁN, Carolina, “La protección en materia de Seguridad Social de los Empleados de Hogar tras el RDL 29/2012: Un viaje de ida y vuelta”, *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014.

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “Derechos sociales y empleados del hogar: reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España”, *Revista de Derecho Social*, 2017, nº 77.

GARCÍA GONZÁLEZ, María Luz Aránzazu/ GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “Seguridad y salud laboral y empleados del hogar perspectiva jurídico-preventiva”, *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014.

GARCÍA TESTAL, Elena, “La necesidad de una protección por desempleo para los trabajadores domésticos en España”, *Revista de Derecho Social*, 2017, nº 79.

GUERRERO VIZUETE, Esther, “Trabajadores invisibles y crisis sanitaria: la problemática del subsidio extraordinario en favor de los empleados de hogar”, *Medidas sociales en defensa del empleo*, Noticias Cielo, febrero, 2021. <http://www.cielolaboral.com/>

GIL Y GIL, José Luis, “Trabajo decente y reformas laborales”, *Revista Derecho Social y Empresa*, 2017, nº 7.

GRAU PINEDA, Carmen “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales* vol. 9, 2019, nº 2. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4201>

QUINTERO LIMA, María Gema, “Salud laboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia” en Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género, Instituto Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid, 2017.

LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “Nadando entre dos aguas: salario decente "versus" economía irregular en el empleo al servicio del hogar familiar”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, nº 231.

LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, “Salario y economía irregular en el empleo doméstico”. *Reflexiones sobre el empleo doméstico* (1º Congreso Vasco de Empleo Doméstico), Servicio de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2020.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando, “Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: La ONU y la OIT”, *Lan harremanak* 2018, (39).

LOUSADA AROCHENA, José Fernando/ RON LATAS, Ricardo Pedro, “La integración del trabajo decente de la organización internacional del trabajo dentro de los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas (agenda 2030)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2018, nº 211.

MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya, “Tiempo de trabajo y ausencia de registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar”, *Reflexiones sobre el empleo doméstico* (1º Congreso Vaco de Empleo Doméstico). Servicio de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2020.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, “Sobre la dignidad del trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2020, nº 231.

MIÑARRO YANINI, Margarita, “Formas esclavas de trabajo y servicio del hogar familiar: delimitación conceptual, problemática específica y propuestas”, *Relaciones Laborales*, 2014, nº 10.

MUÑOZ MOLINA, Julia, “Nueva regulación del régimen laboral y de seguridad social de los empleados del hogar”, *Relaciones Laborales*, 2013, nº 4.

MUÑOZ MOLINA, Julia, “Del Régimen Especial de empleados de hogar al sistema especial de empleados de hogar. Protección social”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, Vol. 9, 2019, nº 2. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4222>

NIETO ROJAS, Patricia, “Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, Vol. 9, 2019, nº 2. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5586>

PÉREZ DEL PRADO, Daniel, “El debate en torno a la protección por desempleo en el empleo doméstico”, *Reflexiones sobre el empleo doméstico* (1º Congreso Vaco de Empleo Doméstico). Servicio de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2020.

RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio, “La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social: una valoración crítica”, *Revista Digital Facultad de Derecho*, 2013, nº 6 (Ejemplar dedicado a: Premios García Goyena XII Edición).

RODRÍGUEZ COPÉ, María Luisa, “Conciliación y trabajo doméstico: un reto para las políticas sociolaborales del siglo XXI. El decisivo papel de los tribunales de justicia”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, Vol. 9, 2019, nº 2. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4214>

RODRÍGUEZ CRESPO, María José, “La contratación irregular de los empleados del servicio del hogar familiar”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, Vol. 9, 2019, nº 2. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5583>

ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa, “Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo”, e-Revista Internacional de la Protección Social, 2020, Vol. V, nº 2. <https://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2020.i02.07>

SANZ SÁEZ, Concepción, *La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición del Régimen Especial de la seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema Espacial: análisis actual y de futuro*, Albacete, Bomarzo, 2017.

SANZ SÁEZ, Concepción, “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, *Revista de Derecho Social*, 2018, nº 83.

SANZ SÁEZ, Concepción, “Derechos colectivos y empleadas del hogar: reformas jurídicas inaplazables para un trabajo decente del trabajo doméstico en España”, disponible en <https://www.ccoo.es/99d7ae8ee035fef57c16d423f2cb62eb000001.pdf>

SANZ SÁEZ, Concepción, “La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones”, *Lan Harremanak*, 44, 2020 (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22126>)

TODOLÍ, Adrián, “El Tribunal Supremo reconoce como enfermedad profesional el Túnel Carpiano a una camarera de piso”. Posted on 19 mayo, 2020, en <https://adriantodoli.com/>

Anexo

OIT, *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel de país*. OIT, 2008.

OIT (Asha D’Souza), *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*. Oficina de la OIT para la Igualdad de Género. Documento de Trabajo 2 / 2010.

OIT, *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria*. OIT, 2016.

UGT, *Trabajo del hogar y cuidados. Datos de interés sobre el servicio del hogar familiar. Proyecto por un trabajo digno*. UGT, 2020.