

2. Normativa

2.1. Situación anterior a la reforma del año 2011

Antes de comenzar el análisis de la situación legislativa se debe explicitar que durante todo el documento se separan las condiciones del sector doméstico en dos ámbitos: el laboral, relacionado con las condiciones y características del empleo, y el de derechos sociales, relativos a los derechos asignados a la relación laboral. Estos dos ámbitos construyen globalmente las relaciones de empleo.

En cuanto a la situación anterior al año 2011, se señalarán únicamente las cuestiones más relevantes para abordar un análisis pormenorizado en relación a la legislación actual. En el año 1985 se aprobó el Real Decreto 1424/1985⁷ que puso fin a la jurisdicción meramente civil del sector que imperaba hasta entonces y que implicaba que la trabajadora doméstica se encontraba bajo la tutela exclusiva del ‘amo de casa’. A partir de ese momento las relaciones de las trabajadoras del sector pasaron a considerarse laborales, aunque manteniendo muchos tintes de personalización en la definición de la relación y numerosas condiciones de inferioridad respecto a otros ámbitos laborales. Por otra parte, la protección social de las trabajadoras también se encontraba bajo condiciones de cobertura inferiores a la de los demás sectores con un régimen especial de la Seguridad Social recogido en el Decreto 2346/1969.⁸

Comenzando por el análisis de la **regulación laboral** se puede aludir a la definición de la actividad que establecía que ésta debía realizarse en o para la casa y para un titular de un hogar familiar, evitando cualquier otra especificación de la misma. La principal razón de esta indefinición era el poder otorgado a la autonomía de las partes que se establecía en la introducción del Decreto: “equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios de mutuo acuerdo...”.

En cuanto a la forma del contrato éste no se exigía por escrito, con lo que se presuponía de duración temporal y se anulaba la información transparente respecto a las condiciones de trabajo. Otra particularidad relevante residía en las posibles formas de extinción del contrato y en particular la que aludía al desistimiento por parte del empleador. Esta figura significaba que el empleador podía alegar en cualquier momento y sin necesidad de causas explicativas que había perdido la confianza en la trabajadora y, por tanto, podía poner fin a la relación laboral. A pesar de la existencia de un periodo de preaviso (7 días para contratos de menos de 1 año y 20 para el resto) e indemnización (7 días por año

⁷ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (vigente hasta el 18 de Noviembre de 2011).

⁸ Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el régimen especial de la seguridad social del servicio doméstico. Este Decreto fue complementado a lo largo de los años con modificaciones relativas al funcionamiento del sistema de seguridad social, aunque en lo sustancial se mantuvieron hasta el año 2011 las características en él establecidas.

de servicio con un máximo de 6 mensualidades), esta posibilidad generaba una importante situación de inconcreción y ambigüedad en la relación laboral.

En cuanto a la jornada de trabajo la principal particularidad residía en el establecimiento de los denominados ‘tiempos de presencia’, tiempos en los que la trabajadora no estaba obligada a realizar tareas habituales pero podía ser requerida para labores concretas. El Decreto no fijaba ningún límite a estos tiempos, por lo que quedaban fuera del cómputo máximo de 9 horas de trabajo diarias y de 40 semanales, y tampoco establecía retribución de ningún tipo. Además el trabajo nocturno no se encontraba regulado, ni con descanso ni con retribuciones específicas, y el descanso semanal se establecía en 36 horas al igual que el resto de trabajadores pero con la salvedad de la obligación de otorgar únicamente 24 horas consecutivas. La regulación del tiempo de vacaciones respondía a la misma lógica general de la normativa de hacer prevalecer la negociación entre las partes, por lo que 15 días como mínimo podían disfrutarse de forma continuada y los restantes 15 se podían fraccionar según la negociación particular.

En relación con el salario la primera deficiencia que se puede señalar respondía a la posibilidad de descontar hasta un 45 por ciento del salario total en concepto de alojamiento o manutención, frente al límite máximo del 30 por ciento establecido en el Estatuto de los Trabajadores, sin ninguna cantidad salarial mínima a respetar (es decir que una trabajadora podía percibir el 55 por ciento del salario mínimo). Además las dos pagas extraordinarias correspondían cada una de ellas, como mínimo, a la mitad de un salario mensual.⁹

En cuanto a la **protección social**, la situación de las trabajadoras domésticas también respondía a un régimen especial con importantes deficiencias en comparación con el resto de trabajadores. En relación con la afiliación el alta en la Seguridad Social solo era necesaria si se prestaban servicios durante 72 horas mensuales en 12 o más días al mes. Además las empleadas que prestaban servicios en más de un domicilio familiar por menos de 20 horas semanales en cada uno de ellos adquirían la responsabilidad de su afiliación, pagando ellas mismas su cotización.

La base de cotización de las empleadas de hogar era única y se establecía en la Ley de Presupuestos del Estado anualmente, sin guardar relación alguna con los salarios reales que se percibían. Esto conllevaba un condicionamiento de las cuantías de las prestaciones que terminaba por convertirlas en meras protecciones de mínimos o en no resultar atractivas para las empleadas debido a las altas cantidades que podían significar en relación a sus salarios. Además en los casos de incapacidad temporal y maternidad permanecía la obligatoriedad de cotizar y ésta recaía en la empleada del hogar quien tenía que destinar su prestación a seguir cotizando (López Gandía, J. & Toscani, D., 2006).

⁹ Es decir que si el salario de una trabajadora era de 600 euros cada una de sus pagas extraordinarias sería de 300 euros.

Las prestaciones asociadas al trabajo también presentaban características de inferioridad respecto a los trabajadores en general. En cuanto a la prestación de incapacidad temporal la principal diferencia radicaba, además de la anteriormente mencionada obligación de cotizar estando de baja, en que se comenzaba a percibir a partir del vigésimo noveno día desde la fecha de la enfermedad o accidente (frente al día cuarto del Régimen General). Asimismo tampoco se reconocían los accidentes o enfermedades profesionales, por lo que todas esas situaciones quedaban bajo el mismo tratamiento que las contingencias no laborales del Régimen General. Las otras dos prestaciones que ofrecían importantes carencias eran la relativa a la jubilación y la concerniente al desempleo. En cuanto a la primera, este régimen no reconocía la jubilación anticipada ni la aplicación de la jubilación parcial o el reconocimiento de los beneficios del retraso de la edad de jubilación más allá de los 65 años. En relación con el desempleo tampoco se reconocía esta acción protectora para las empleadas de hogar bajo ninguna circunstancia, lo que repercutía negativamente en la estabilidad de las trabajadoras y sus posibilidades de elección individual de los tipos y tiempos de trabajo.

Otro tipo de prestaciones inicialmente excluidas fueron siendo reconocidas paulatinamente a través del desarrollo de legislación específica. Así la prestación por maternidad se presentaba en igualdad de condiciones que el régimen general desde 1994 (Ley 42/1994), es decir con un subsidio del 100 por ciento para un período de 16 semanas. Las prestaciones de riesgo durante el embarazo también se reconocían en los mismos términos que el Régimen General desde 1999 (Ley 39/1999) aunque podían plantearse problemas prácticos debido a la exclusión del régimen especial del empleo del hogar de la Ley de prevención de riesgos laborales (Luján Alcaraz, J., 2000).

En síntesis, se puede observar que este régimen se encontraba en situación de infraprotección con respecto a los otros regímenes, sin una razón sólida para que esto así fuese y colocando a sus trabajadoras en una situación de marginación, real y simbólica, en la estructura laboral. Debido a esto progresivamente fue resurgiendo un movimiento de lucha por la equiparación de los derechos laborales con el resto de trabajadores y tras muchos años de negociación se produjeron las modificaciones legislativas del año 2011.

Tabla 2. Comparación Régimen General y Régimen Especial del EH (antes de 2011 – cuestiones más destacables)

Ámbito	RG	REEH
<i>Contrato</i>	Palabra o escrito; si palabra por tiempo indefinido y jornada completa	Palabra o escrito; si palabra por 1 año.
<i>Extinción de contrato</i>		Existencia de figura de desistimiento.
<i>Jornada de trabajo</i>	9 horas. Descanso semanal de 36 horas seguidas. Vacaciones por negociación entre las partes o convenio colectivo.	9 horas + tiempos de presencia. No regulación de trabajo nocturno. Descanso semanal de 36 horas; 24 seguidas. Vacaciones por negociación entre las partes; si no acuerdo 15 días continuados.
<i>Salario</i>	Máximo 30 por ciento en especie. Dos pagas extraordinarias de 30 días cada una.	Máximo 45 por ciento en especie. Dos pagas extraordinarias de 15 días cada una.
<i>Afiliación</i>	Obligatoria en todos los casos.	Obligatoria a partir de 72 horas mensuales en 12 o más días/mes
<i>Cotización</i>	En función del salario.	Cantidad fija independiente del salario.
<i>Prestaciones</i>	Incapacidad temporal a partir 4 días	Incapacidad temporal a partir de 29 días.

Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación e Informe de Arango et al (2013).

2.2. Integración del empleo de hogar como un Sistema Especial dentro del Régimen General

Los últimos años han sido muy fructíferos en relación con la situación del empleo del hogar ya que se han producido importantes cambios legislativos así como un debate público respecto a la situación de este sector. Las nuevas normativas son consecuencia de muchos años de luchas por parte de asociaciones de empleadas de hogar, asociaciones de migrantes y organizaciones del movimiento feminista para dignificar el sector doméstico y equiparar sus condiciones con las de los demás ámbitos profesionales, así como resultado de la pretensión del Gobierno español de simplificar los regímenes de cotización (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012). Las últimas regulaciones han contribuido, efectivamente, a mejorar la mayor parte de las condiciones laborales y sociales del sector a nivel normativo (Arango et. al, 2013) aproximándolas a las existentes para los demás trabajadores por cuenta ajena. Las reformas de 2011 supusieron un enorme avance, simbólicamente al producirse la aceptación ideológica del ámbito del hogar como una esfera plenamente laboral, y en la práctica al identificarse las deficiencias que aún se producían en él. Los cambios en las legislaciones no solo representan cambios tangibles en la cotidianeidad de las esferas que se legislan sino que también tienen una incidencia en las construcciones simbólicas respecto a esos ámbitos.

Los cambios legislativos fueron resultado de la conjunción de diversos factores en el contexto nacional e internacional. En primer lugar ya desde la década de los noventa del pasado siglo el Gobierno español estableció la necesidad de simplificar la protección social de todos los trabajadores para reordenarla en dos únicos regímenes: el general y el de autónomos.¹⁰ Por otra parte, la consideración del ámbito del hogar y de los cuidados como una esfera de lucha por la igualdad social por parte de diversos sectores del feminismo, con su consecuente lucha por incluirlos dentro de la agenda política y el debate público, implicó una continua presión al legislador para modificar la regulación del sector (Vela Díaz, 2012). Asimismo la presencia de población inmigrante¹¹ contribuyó a la reivindicación de las condiciones en el sector doméstico, al constituirse éste en un ámbito de inserción laboral fundamental de esta población. Todas las cuestiones anteriores (la política gubernamental, la acción de los movimientos feministas y la presencia de población inmigrante) se desarrollaron dentro de una coyuntura socio-económica favorable que permitió la inclusión de estas temáticas sociales en el debate público y político.¹² A nivel internacional, por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó en el año 2011 el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, siendo éste el primer tratado vinculante a nivel internacional destinado específicamente a estas trabajadoras (Oliveria do Prado, 2012). Se generó, en consecuencia, un referente supranacional de activación y mejora de este ámbito de actividad laboral.

La visibilidad de este tema fue disminuyendo progresivamente en España en función de la modificación de los factores que permitieron su desarrollo, lo que se percibe, entre otras cosas, en su menor presencia en la agenda política y en los medios de comunicación. Así la consolidación de la crisis económica¹³ y el cambio político en el gobierno central generaron un cuestionamiento en la aplicación de una ley heredada de una legislatura previa¹⁴ y nublaron el panorama relativo a la configuración del sector como un empleo digno. El impacto de las modificaciones realizadas se vio atravesado por las dificultades reales que las restricciones económicas suponen para la adquisición de nuevos derechos así como por su utilización como justificación ideológica para bloquear transformaciones socialmente no consideradas prioritarias.

¹⁰ Se estableció esta idea por primera vez en el Pacto de Toledo de 1995 y se confirmó en posteriores renovaciones y acuerdos relativos a la seguridad social.

¹¹ España se conforma desde inicios de este siglo como un país de destino y asentamiento de población inmigrantes (Cachón, 2002), tal como se describe en la sección 1.

¹² Aunque la crisis económica tuvo su impacto en España con anterioridad a 2011 (momento de aprobación de la legislación), el proceso de negociación se presenta previo a esta fecha (las primeras negociaciones concretas para la modificación de la situación del sector tuvieron lugar en 2007) y, por ende, dentro de una situación económica sin una crisis consolidada y en el contexto de unas legislaturas (2004-2011) orientadas al replanteamiento de variadas cuestiones sociales.

¹³ La influencia de ésta en la implantación de la ley se podrá observar en la sección del análisis del impacto de la legislación. Se puede señalar, por el momento, que estudios cualitativos realizados previamente (Arango et al., 2013) reflejan la utilización de la coyuntura de crisis para el empeoramiento de ciertas condiciones laborales del sector (salarios, pago de las cotizaciones, etc.).

¹⁴ El cambio legislativo se publicó el 1 de agosto de 2011 para entrar en vigor el 1 de enero de 2012 mientras que el cambio de gobierno se produjo en noviembre de 2011, pasándose de un gobierno de carácter socialista (PSOE) a uno de tinte conservador (PP). Este último se vio obligado a implantar una ley que no había aprobado y que no se encuadraba en las prioridades de su legislatura.

2.1.1. Características de la nueva legislación e implicaciones en el sector

La primera cuestión a señalar es la relativa a la esfera de las relaciones laborales con la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011¹⁵ el 1 de enero de 2012, inspirado en el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos de la OIT de junio 2011. Este Decreto modifica las condiciones laborales del sector establecidas hasta ese momento por la regulación del año 1985 para acercarla a los demás sectores laborales. El cambio de Decreto vino acompañado de la abolición de una protección especial de las empleadas del hogar a través de un régimen especial, el Régimen Especial de Empleadas de Hogar, para ser incluidas como un Sistema Especial del Régimen General y estar, por ende, igualadas en prácticamente todas sus prestaciones. Esta modificación de la protección de Seguridad Social se realizó a través de la Ley 27/2011,¹⁶ pero en diciembre de 2012 se modificó parcialmente a través del Real Decreto Ley 29/2012.¹⁷ Las últimas modificaciones se centraron en las condiciones de afiliación para las trabajadoras por horas y en los tramos de cotización para todas las trabajadoras del sector.

Las **modificaciones laborales** pueden dividirse en dos grupos: aquellas que se han equiparado con los demás sectores y aquellas que han mejorado sus características manteniendo peculiaridades. Además se mencionan algunas cuestiones que han quedado pendientes debido a que algunas de ellas se encuentran señaladas en el propio desarrollo de la legislación pero aún no se han abordado, mientras que otras reflejan las distancias legales que aún existen en relación a otros sectores con la consecuente disconformidad que esto generan y su potencial influencia negativa en el proceso de formalización del sector. Antes de comenzar este análisis se debe ofrecer la definición de la actividad para reflejar la ambigüedad en la consideración de la misma y la dificultad de concretar sus características y cualificaciones. El artículo 1.4 del Decreto 1620/2011 establece como empleo del hogar: “los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico familiar, y otros trabajos que se desarrolle formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”. Esta definición, por tanto, incorpora bajo el amplio abanico de empleo del hogar todo tipo de tareas relacionadas con el cuidado y el mantenimiento de una casa independientemente de la necesidad que presentan o de sus características particulares, manteniéndose así la amplitud de características de la legislación anterior. La nueva legislación, sin embargo, presenta una mayor delimitación de las partes que conforman la relación así como un menor grado de negociación particular. Asimismo, en su

¹⁵ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

¹⁶ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Esta ley no se dirige específicamente al trabajo doméstico sino que está dedicada a cuestiones varias de la Seguridad Social.

¹⁷ Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el sistema especial para empleados de hogar y otras medidas de carácter económico y social. Este decreto no se dirige específicamente al trabajo doméstico sino que está dedicado a cuestiones varias de la Seguridad Social.

prólogo, la legislación admite como uno de sus objetivos el dignificar este tipo de relación laboral pero reconociendo las particularidades que le son propias en función del espacio en donde se realiza (el hogar).

Pasando ya a las primeras modificaciones del sector, las que se han visto *equiparadas*, se puede señalar la forma de contrato de trabajo que en la nueva normativa exige, en la práctica totalidad de las ocasiones, la formalización por escrito del mismo y en caso de que esto no se produzca se impone la presunción de su carácter indefinido. Además se insta a proporcionar información a la empleada sobre los elementos esenciales del contrato, como el salario, la distribución de tiempos de presencia o el régimen de pernoctas, las cuales pueden encontrarse en el propio contrato o en un documento independiente. Una novedad respecto a la contratación se encuentra relacionada con la posibilidad de intermediación de las agencias de colocación así como de los servicios públicos, aunque diversos estudios muestran que la forma de contratación más frecuente sigue siendo la directa.

En cuanto a la normativa salarial se puede señalar la modificación positiva de la nueva legislación respecto a la igualación del salario en especie con los demás sectores laborales, por lo que en la actualidad se puede descontar hasta un 30 por ciento en concepto de alojamiento o manutención, en lugar del 45 por ciento previo. Además el salario en metálico que se perciba no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) fijado por el Gobierno para las trabajadoras por jornadas, mientras que las trabajadoras por horas también se encuentran sujetas a un salario mínimo legalmente establecido.¹⁸ Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias al año aunque éstas ahora se calculan en relación con el salario anual total, debiendo llegar la suma de las 14 pagas, como mínimo, al SMI (la costumbre sigue siendo realizar dos medias pagas).

En cuanto al tiempo de trabajo, se ha producido una equiparación del descanso semanal con el resto de trabajadores teniendo derecho a disfrutar de éste durante 36 horas consecutivas (frente a las 24 de antaño) y se han ajustado los días festivos a aquellos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Al igual que para el resto de sectores no están estipulados los días exactos de descanso aunque en la práctica existe una preferencia por el fin de semana. También se han ampliado los períodos de descanso diario en dos horas, siendo de un mínimo de 12 horas para las empleadas externas y de 10 para las internas.¹⁹

Por otra parte el Decreto 1620/2011 estableció una regulación específica para las trabajadoras menores de 18 años, acorde con el Estatuto de los Trabajadores y las recomendaciones de la OIT.

En cuanto a la *mejora de cuestiones específicas*, en relación con el tiempo de trabajo se puede señalar la modificación de la regulación de los tiempos de presencia. Esta figura constituye un rasgo

¹⁸ En España el SMI para 2015 es 648,60 en 14 pagas (9.080,430 anual) y el sueldo por horas de 5,08 euros por hora trabajada (este último es inferior al que establecían las leyes del mercado para el sector doméstico).

¹⁹ Las empleadas de hogar interna son aquellas que viven en la casa en la que trabajan mientras que las empleadas externas son aquellas que una vez cumplido su horario de trabajo se marchan del hogar empleador.

diferenciador respecto a otros sectores e implica la existencia de espacios temporales en el hogar del empleador donde no se está obligado a realizar tareas específicas pero se debe estar a disposición en caso de necesidad. Permanece de la regulación previa la limitación temporal de estos tiempos en respeto de los períodos mínimos de descanso diarios previamente mencionados, al que la nueva legislación añade un límite de horas semanales en cómputo mensual (no se pueden exceder las 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes). Además se establece una retribución monetaria o períodos compensatorios de descanso como forma de reconocer este tipo de disponibilidad. La fijación del horario de trabajo, por su parte, se realiza de común acuerdo entre las partes (superando la unilateralidad previa). En cuanto a las vacaciones, el nuevo Decreto es mucho más explícito en sus características, manteniendo los 30 días de vacaciones con 15 consecutivos pero estableciendo la negociación de los períodos entre las partes, y a falta de acuerdo cada una podrá hacer elección de 15 días de las mismas. Además se explicita la no obligatoriedad de residir con la familia empleadora durante el período de vacaciones.

En relación con las cuestiones que quedaron *por resolver* y que implican particularidades específicas del sector, se puede mencionar las formas de extinción del contrato. La legislación mantiene la figura del desistimiento, lo que significa que el empleador puede alegar en cualquier momento y sin necesidad de causas explicativas que ha perdido la confianza en la trabajadora y, por tanto, poner fin a la relación laboral. Para proteger esta situación, a la que algunos autores como López Gandía y Toscani Giménez (2006) atribuyen un sometimiento y sujeción por parte de la trabajadora al abaratar y facilitar el despido, la legislación siempre ha exigido que se produzca un preaviso y una indemnización. En cuanto al preaviso, se mantiene el plazo de 20 días para relaciones laborales superiores a un año y de 7 días en el resto de casos, mientras que la indemnización ha sido aumentada de 7 a 12 días por año de servicio (con un máximo de 6 mensualidades). Además, acorde con la línea general del nuevo Decreto, se obliga a la comunicación del desistimiento por escrito, con objeto de que la empleada conozca los derechos a los que se puede acoger en cada caso. Independientemente de esta figura, sigue existiendo la posibilidad de extinguir el contrato a través del despido. El despido procedente implicaría un despido por causas justificadas que no genera indemnización alguna, mientras que el improcedente se produciría tras una intervención jurídica y generaría derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio (con máximo de 12 mensualidades), lo cual es inferior a lo establecido para el resto de trabajadores. Debido a la complejidad que puede generar la presencia de las dos figuras, despido y desistimiento, la propia legislación establece que se producirá una reflexión sobre los mismos a lo largo del año 2012 por medio de un comité de expertos, aunque aún no se han producido avances en esta cuestión. A diferencia de los demás ámbitos laborales, no existe el despido nulo (aunque esté siendo reconocido por sentencias

judiciales)²⁰ ni se encuentra regulado el trabajo nocturno (ni con descansos ni con retribuciones específicas).

Antes de concluir el análisis de las condiciones laborales en el sector doméstico se debe también mencionar otras restricciones aún presentes en la legislación, como la exclusión de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aunque se compele al titular del hogar familiar a mantener unas condiciones de seguridad e higiene dignas, no se estipulan específicamente ni se concreta su alcance ni ámbito de aplicación. Asimismo las empleadas del hogar siguen quedando excluidas del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA),²¹ lo que implica la imposibilidad de reclamar cantidades salariales adeudadas ante este organismo.

Pasando a la cuestión de la **protección social**, la Ley 27/2011 tiene como objetivo la equiparación gradual de las condiciones de trabajo de este ámbito con el resto de sectores, siguiendo las recomendaciones del Convenio 189 y la recomendación 201 de la OIT (Vela Díaz, R., 2012). La adaptación de la normativa se ha planificado con un calendario que abarca de 2012 a 2018, en función de la complejidad de las materias a adaptar.

Dividiendo las modificaciones en los mismos ámbitos que el análisis de las condiciones laborales, entre las cuestiones que se han *equiparado* se puede señalar la concerniente a la afiliación. La ley establece la obligación de afiliación a la Seguridad Social para todas las empleadas de hogar independientemente de las horas que trabajen, produciéndose una profunda modificación respecto al Régimen Especial de Empleadas de Hogar que establecía una excepción para todas aquellas personas que trabajasen menos de 72 horas al mes en un número no inferior a 12 días mensuales. Además se estipula la responsabilidad del empleador en la solicitud de afiliación para todas modalidades de trabajo, aunque el RD 29/2012 lo modifica en sentido anterior permitiendo que sean las empleadas quienes realicen su afiliación en los casos de trabajar menos de 60 horas mensuales por empleador. Este alejamiento de la regulación del sector del resto de ámbitos laborales fue sustentado en la idea de que el sistema anterior generaba excesiva complejidad administrativa para los empleadores por horas (y en particular para los ancianos).

En cuanto a las prestaciones, las cuestiones relacionadas con la jubilación y la incapacidad temporal se han equiparado de manera completa a las que rigen en el Régimen General. Para estas últimas, en caso de enfermedad común o accidente no laboral las prestaciones se percibirán a partir del cuarto día de baja (con la legislación previa tras 29 días) mientras que cuando sea por cuestiones derivadas del trabajo se percibirá a partir del día siguiente de la baja médica (previamente no existía acción protectora laboral y quedaban bajo el mismo tratamiento que las contingencias no laborales del Régimen General). Además se elimina el requisito de la obligación de cotizar durante las situaciones de incapacidad

²⁰ Entre otras, sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en noviembre 2008 o sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en octubre de 2014.

²¹ Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, así como las indemnizaciones por despido o extinción de la relación laboral, cuando la insolvencia del empleador no permita hacerle frente de manera directa.

temporal (y maternidad). En relación con la jubilación se ha equiparado al resto de trabajadores la posibilidad de acceder a la jubilación parcial y a la jubilación anticipada. Por otra parte, la prestación por maternidad y paternidad, de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural y las prestaciones familiares por muerte y supervivencia ya habían obtenido igualdad de trato mediante modificaciones puntuales durante las últimas décadas.

En relación con las cuestiones que han experimentado *mejoras manteniendo particularidades* se debe mencionar la cuestión de la forma de cotización. Se ha pasado de una base de cotización única a otra por tramos con objeto de generar una mayor relación entre los salarios percibidos y la contribución a las prestaciones sociales. Se estableció un sistema de tramos que se irían ajustando hasta el año 2019 cuando se regirían por la misma lógica que el RG. En un primer momento se establecieron 15 tramos, pero el RD 29/2012 los redujo a 8 (tabla 3), alejando nuevamente la cotización de la percepción real de salarios y de las formas de cotizar del resto de trabajadores. La justificación gubernamental para este cambio fue de índole económica al señalarse la reducción en los ingresos de la Seguridad Social a pesar del aumento del número de afiliaciones. La modificación del año 2011 también establece un cambio progresivo en los tipos de cotización para equipararlos con el RG en el año 2019. Así para el año 2012 el 18,3 por ciento de la cotización correspondía al empleador y el 3,7 por ciento a la empleada, cifras que se aumentan anualmente en 0,90 puntos porcentuales fijándose su distribución entre las partes en la ley de presupuestos generales (tabla 4). El RD 29/2012 mantiene este planteamiento pero incorpora especificidades para el caso de las empleadas por tiempo inferior a 60 horas mensuales por hogar. En este caso pueden ser las empleadas, de común acuerdo con los empleadores, las responsables de ingresar las cuotas (tanto su parte como la de los empleadores).

Tabla 3. Tramos de cotización vigentes en la actualidad (RD 29/2012)

Tramo	Retribución mensual (incluidas las pagas extraordinarias, €/mes)	Base de cotización (€/mes)
1º	Hasta 172,91	148,6
2º	Desde 172,92 hasta 270,10	245,84
3º	Desde 270,11 hasta 367,40	343,1
4º	Desde 367,41 hasta 464,70	440,36
5º	Desde 464,71 hasta 561,90	537,63
6º	Desde 561,91 hasta 658,40*	634,89
7º	Desde 658,41 hasta 756,60	756,6
8º	Desde 756,61	794,6

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

*El salario mínimo interprofesional mensual por 40 horas de trabajo semanal se encuentra en este tramo ya que en el año 2012 era 641,40 euros (y 648,60 en 2015)

Tabla 4. Tipo de cotización (a aplicar anualmente) (%)

Año	Empleador	Empleada	Total
2010	18,3	3,7	22,0
2011	18,3	3,7	22,0
2012	18,3	3,7	22,0
2013	19,05	3,85	22,90
2014	19,85	3,95	23,8
2015	20,6	4,1	24,7

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Teniendo en cuenta los tramos y bases de cotización así como los tipos de cotización para el año 2015, la siguiente tabla ofrece los números exactos que implicaría la aplicación de la legislación en los contratos de empleo del hogar en la actualidad.

Tabla 5. Cotizaciones mensuales a la Seguridad Social para 2015

Tramo	Retribución mensual (incluidas las pagas extraordinarias, €/mes)	Base de cotización (€/mes)	Cuota a pagar por el empleador (€/mes)	Cuota a pagar por la empleada (€/mes)	Total a pagar (€/mes)
1º	Hasta 172,91	148,6	30,61	6,09	36,70
2º	Desde 172,92 hasta 270,10	245,84	50,64	10,08	60,72
3º	Desde 270,11 hasta 367,40	343,1	70,67	14,07	84,74
4º	Desde 367,41 hasta 464,70	440,36	90,71	18,05	108,76
5º	Desde 464,71 hasta 561,90	537,63	110,75	22,04	132,79
6º	Desde 561,91 hasta 658,40	634,89	130,78	26,03	156,81
7º	Desde 658,41 hasta 756,60	756,6	155,85	31,03	186,88
8º	Desde 756,61	794,6	163,68	32,58	195,96

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Estas cotizaciones no tienen en cuenta la reducción del 20 por ciento instaurada con la legislación (y aún vigente por la prórroga aplicada) ni la del 45 por ciento para familias numerosas bajo ciertas condiciones (establecida de manera permanente) ni el 1,10 por ciento de contingencias profesionales de cargo exclusivo al empleador.

En cuanto a las *cuestiones pendientes* por resolver destaca la exclusión de la prestación por desempleo ya que la ley 27/2011 no introduce ninguna modificación respecto a la situación del REEH. Esta característica ha sido justificada por las particularidades del sector, entre las que destacan las menores bases de cotización o la dificultad el control del fraude. En la propia legislación se acordó, sin embargo, el establecimiento de una comisión de expertos para estudiar las posibilidades de creación de un sistema de desempleo adaptado a la realidad del empleo del hogar. Este grupo aún no ha sido constituido y, por ende, esta cuestión no ha sido analizada ni sujeta a propuestas de modificación.

Tabla 6. Diferencias entre la regulación del RD 1620/2011 (a partir de 01/01/2012) y la regulación de RD 1424/1985 (hasta 31/12/2012)

Materia	Regulación RD 1424/1985	Regulación RD 1620/2011
Consideración de la relación laboral	Establecida entre el titular del hogar y la persona que presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.	Igual regulación.
Ingreso al trabajo	No cabe la intervención de las agencias privadas de colocación.	Se puede contratar a las trabajadoras directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.
Forma del contrato	Puede celebrarse por escrito o de palabra. De no existir pacto escrito, el contrato se presume por un año, prorrogable tácitamente por períodos igualmente anuales (salvo denuncia previa).	Puede celebrarse de palabra o por escrito (para todos los casos de duración limitada igual o superior a cuatro semanas). Cualquiera de las partes puede exigir el contrato por escrito durante el transcurso de la relación laboral. De no existir pacto escrito, el contrato se presume por tiempo indefinido y a jornada completa (cuando su duración sea superior a cuatro semanas).
Información a la trabajadora respecto a las condiciones de trabajo	No se prevé.	Si la relación laboral es superior a cuatro semanas, la trabajadora deberá recibir información sobre los elementos y condiciones esenciales del contrato (si éstos no figuran en el contrato formalizado por escrito).
Período de prueba	Se establece un período de prueba de quince días.	Se establece un período de prueba máximo de dos meses (aunque por escrito puede concertarse otra duración). Durante ese período puede revocar el contrato cualquiera de las partes, con un período de preaviso acordado o que no exceda los siete días naturales.
Salarios	Se aplica el SMI a jornada completa. El salario puede ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo. Se puede deducir por las prestaciones en especie (alojamiento o manutención) hasta un 45 por ciento del salario. La empleada del hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico de un 3 por ciento por cada tres años de servicio, con un máximo de cinco trienios. Se tiene derecho a 2 gratificaciones al año, por un importe mínimo, en cada una de ellas, equivalente al salario de 15 días naturales	Igual regulación. Igual regulación. Se puede deducir por las prestaciones en especie (alojamiento o manutención) hasta un 30 por ciento del salario, respetando siempre el importe del SMI. Los incrementos salariales se determinan por las partes. De no ser así se aplica el incremento salarial medio pactado en convenio y publicado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Se tiene derecho a 2 gratificaciones al año por el importe que se pacte (se debe garantizar como mínimo la percepción del SMI en cómputo anual).

Materia	Regulación RD 1424/1985	Regulación RD 1620/2011
	En el caso de personas empleadas por hora, el salario será el pactado, con el límite salarial mínimo/hora que fije la norma que aprueba el SMI.	Igual regulación. El salario deberá documentarse mediante la entrega de un recibo individual y justificativo de su pago.
<i>Tiempo de trabajo</i>	La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.	Igual regulación.
<i>Horario</i>	El horario es fijado libremente por el titular del hogar familiar. Una vez concluida la jornada de trabajo diaria, y en su caso el tiempo de presencia pactado, la empleada no está obligada a permanecer en el hogar familiar No existe regulación para las horas de presencia.	El horario es fijado por acuerdo entre las partes. Igual regulación. Las horas de presencia, se retribuirán/compensarán por acuerdo las partes, y en todo caso no pueden exceder las 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.
<i>Períodos de descanso entre jornadas</i>	Entre una y otra jornada debe mediar un mínimo de diez horas, pudiéndose reducir hasta ocho para las empleadas de hogar interna. La empleada interna dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo.	Entre una y otra jornada debe mediar un mínimo de doce horas, pudiéndose reducir hasta diez para las empleadas de hogar interna. Igual regulación.
<i>Períodos de descanso semanal</i>	Las empleadas de hogar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas, con 24 consecutivas y preferentemente coincidiendo con el día del domingo. El resto del descanso se acordará entre las partes.	Las empleadas de hogar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.
<i>Horas extraordinarias</i>	Igual a la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.	Igual regulación.
<i>Fiestas y permisos</i>	La empleada de hogar tiene derecho al disfrute de los permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, aunque ajustándose a las especificidades que puedan existir.	La trabajadora tiene derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
<i>Vacaciones</i>	El período de vacaciones anuales es de 30 días naturales; de ellos, al menos 15 días se disfrutarán de forma continua, y el resto se fraccionarán según acuerden las partes.	El período de disfrute se acuerda entre las partes y si no existiese pacto, 15 días pueden fijarse por el empleador y los restantes los establece la empleada.
<i>Especialidades del tiempo de trabajo de menores de 18 años</i>	No se contemplan de forma expresa.	Durante el período de vacaciones la empleada de hogar no está obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplacen los miembros de la familia. Se aplican los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores.

Materia	Regulación RD 1424/1985	Regulación RD 1620/2011
<i>Extinción del contrato por despido</i>	<p>Mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Si se declara la improcedencia del despido, la empleada tiene derecho a una indemnización en metálico equivalente al salario de 20 días naturales por año trabajado, con el límite de 12 mensualidades.</p>	<p>Igual regulación.</p> <p>Igual regulación.</p>
<i>Extinción del contrato por desistimiento</i>	<p>Preaviso mínimo de 20 días si la duración del contrato ha superado 1 año o de 7 días en los otros casos. Puede sustituirse por una indemnización en metálico equivalente a los salarios de dicho periodo.</p> <p>Debe entregarse una indemnización en metálico equivalente al salario de 7 días por año trabajado, con un límite de 6 mensualidades</p> <p>Durante el período de preaviso la persona empleada tiene derecho a un tiempo retribuido de 6 horas a la semana, con el fin de buscar nuevo empleo.</p> <p>Para las empleadas internas, las extinciones no podrán llevarse a cabo entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente, salvo que se deba a falta muy grave.</p>	<p>Igual regulación, aunque debe comunicarse por escrito.</p> <p>Debe entregarse una indemnización en metálico equivalente al salario de 12 días por año trabajado, con un límite de 6 mensualidades.</p> <p>Igual regulación.</p> <p>Igual regulación.</p>
<i>Comprobación de infracciones</i>	<p>El control del cumplimiento de la legislación de esta relación laboral corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>Este control solo puede realizarse salvaguardándose los derechos a la inviolabilidad del domicilio y el debido respeto a la intimidad personal y familiar.</p>	<p>Igual regulación.</p> <p>Este control solo puede realizarse dentro de los límites contemplados en la legislación correspondiente (la cual plantea limitaciones a la inspección en hogares familiares).</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación y Arango et al (2013)

Tabla 7. Comparación de normas de Seguridad Social aplicables con la actual regulación (desde 1 de abril 2013 - SEEH), la anterior (hasta 1 de enero 2012 - REEH) y el RG

Materia o prestación	Aplicable en el RG	Aplicable en el REEH	Aplicable en el SEEH
Obligación de afiliación	Siempre.	Obligatoriedad para quienes trabajan más de 72 horas en 12 o más días por mes.	Siempre.
Responsabilidad de afiliación	Empleador	Empleador para trabajo por jornada y empleadas para trabajo por horas.	Empleador para trabajo por jornada y empleada o empleador para trabajo por horas.
Base de cotización	En función del salario.	Cantidad fija.	Por tramos.
Tipo de cotización	28,3 por ciento; empleador 23,6 por ciento y trabajador 4,7 por ciento.	22 por ciento; 18,7 por ciento empleador y 3,7 por ciento empleada para para trabajo por jornada y 100 por ciento la empleada para trabajo por horas.	En 2012 22 por ciento; 18,7 por ciento empleador y 3,7 por ciento empleada, incrementándose el total (hasta 28,3 por ciento) y ajustándose las partes anualmente hasta 2019.
Responsabilidad ingreso de cuotas	Empleador.	Empleador para trabajo por jornada y empleadas para trabajo por horas.	Empleador para para trabajo por jornada y empleadas o empleador para trabajo por horas.
Incapacidad temporal	A partir del primer o del cuarto día según sea accidente laboral o no laboral. Prestaciones por maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo lactancia, muerte y supervivencia.	A partir del día veintinueve. Igual que el RG para todas estas cuestiones (adquisición progresiva).	Igual que el RG en ambas cuestiones. Igual que el RG para todas estas cuestiones.
Jubilación	Derecho a prestaciones.	Sólo jubilación completa.	Igual que el RG.
Desempleo	Derecho a prestaciones.	No derecho a prestaciones.	No derecho a prestaciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación y Arango et al (2013)

2.2.2. Procesos de aplicación legislativa

El funcionamiento de la legislación se encuentra ligado a los procedimientos de difusión y aplicación de la misma, por lo que es necesario conocer la forma de implantación para el caso del empleo del hogar. Cuando una ley no se difunde correctamente corre el riesgo de permanecer invisible para la mayor parte de la población y, por ende, de no ser efectiva en su aplicación. Por otro lado cuando los procedimientos para implantarla se perciben como excesivamente costosos, fundamentalmente por una tramitación farragosa, se puede generar un desánimo entre sus protagonistas que lleve a evitar su aplicación.

Proceso de tramitación

La entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011 y la ley 27/2011 requirió la creación de nuevos formularios que permitiesen gestionar los nuevos procedimientos y derechos. Existen, en la actualidad, dos formularios que recopilan la información necesaria: uno destinado a gestionar el alta, baja y variación de datos de las trabajadoras y el otro para la inscripción de la empleadora y la correspondiente asignación de un Código de Cuenta de Cotización (CCC).²² Estos formularios son accesibles de manera presencial en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social así como a través de las páginas web del mismo organismo. Todos los trámites pueden, por ende, realizarse de forma presencial o electrónica (esto último siempre que se disponga de un certificado digital).

La página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social también ofrece los otros modelos de documentación potencialmente necesaria: modelo de contrato indefinido y de contrato de duración determinada, modelo de comunicación de desistimiento con y sin previo aviso, modelo de liquidación y finiquito y modelo de nómina. La localización de estos archivos no se consigue de forma fácil, es decir que no existe un enlace claro desde la página principal del Ministerio, lo que complica este primer acercamiento. Los formularios en sí mismos se presentan de manera relativamente sencilla de completar, aunque se podrían simplificar algunas cuestiones relativas a la información concreta que se solicita. Un ejemplo de esto lo constituye, entre otros, la cláusula tercera del modelo de contrato por tiempo indefinido donde se solicita información respecto a los tiempos de presencia.²³ Esta solicitud se hace a través de un lenguaje legislativo que asume cierto conocimiento por parte de las empleadoras, cuestión que podría subsanarse con la utilización de un lenguaje más llano y con la inclusión de un enlace donde se expliquen las distintas cuestiones que se solicitan.

El Informe Anual del Defensor del Pueblo del año 2012 presentó quejas relativas a la complejidad de los trámites de gestión de la contratación de las empleadas en el sector doméstico. Estas quejas reflejaron, fundamentalmente, la complejidad de la tramitación para un grupo concreto de población, la población

²² El CCC es el número asignado a todos los empresarios como sujetos responsables del ingreso de cuotas para su correcta identificación en el registro a cargo de la Seguridad Social, y las empleadoras de trabajadoras del hogar deben estar en posesión de uno (si ya tienen otro por la realización de una actividad que lo precisa no necesita solicitar uno específico).

²³ Modelo de contrato adjunto en Anexo 1.

mayor, y para una situación específica, la repetición de los procedimientos para cada ocasión en que se modificasen los ingresos de la empleada (sobre todo en los casos en que no realizasen un número de horas fijas mensuales). Ante esta situación el Gobierno procedió de distinta manera para cada uno de los casos. Se modificó la normativa respecto a la afiliación de todas las empleadas que realizasen menos de sesenta horas mensuales para un mismo empleador presuponiendo que la población mayor funciona, mayoritariamente, como empleadora por horas (en caso de situaciones más extremas que necesitan cuidados intensivos el contrato no suele ser realizado por los ancianos mismos). Así desde el año 2013 se permite que sean las propias empleadas de hogar quienes se ocupen de su afiliación, reduciendo el número de personas mayores que deben enfrentarse a esta tramitación.²⁴ En cuanto a las dificultades de adaptar la declaración de los salarios en los casos que éstos se modificasen mensualmente, el Gobierno consideró que no era necesario buscar soluciones alternativas a las existentes y, en consecuencia, no se produjo cambio legislativo alguno.

Difusión de la legislación

El Gobierno señala en su Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General (2012) las acciones administrativas que se realizaron para la correcta difusión e implantación de la legislación, señalándose diversas líneas complementarias de actuación. En primer lugar se realizaron folletos informativos para difundir las cuestiones más relevantes relacionadas con la normativa actual. En un primer momento se llevó a cabo un plan de comunicación con el sindicato UGT para difundir las novedades normativas,²⁵ mientras que el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha ido editando sus propios folletos informativos con carácter anual. Todos estos recursos pueden encontrarse en papel o a través de la página web del Ministerio, la cual se ha constituido en el sitio de referencia informativa donde resolver todas cuestiones relacionadas con el sector doméstico (a través de los folletos mencionados, de los modelos de tramitación y de una sección de preguntas frecuentes).²⁶

Por otra parte se realizó una comunicación individualizada con empleadas y empleadores a través del envío de cartas en formato papel explicando la obligatoriedad de la integración del Régimen Especial al Régimen General, así como las características de la nueva situación. No se puede valorar la eficacia real de esta medida ya que los actores sociales entrevistados señalan algunas dudas respecto a su exitosa realización. Tanto la agencia de colocación como la institución religiosa declaran no haber tenido una información suficiente de la legislación de manera directa, es decir que no recibieron cartas informativas

²⁴ Esta modificación de la legislación fue considerada como positiva por distintas asociaciones de empleadas de hogar al mejorar la situación de empleadas inmigrantes por horas al no tener que depender de sus empleadores para participar en la economía formal y cumplir los requisitos exigidos a la población inmigrante para obtener o mantener los permisos de trabajo y residencia pertinentes. Por otra parte, desde el punto de vista legislativo significa trasladar la totalidad de la gestión al empleado en contra de la normativa laboral general.

²⁵ Ver Anexo 2 para portada del folleto.

²⁶ La página web del Ministerio con esta información es la siguiente:

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/masinformacion/index.htm>

o explicativas respecto de los cambios o respecto a los nuevos procesos que debían implementarse. Se debe apuntar que la agencia de colocación no funcionaba oficialmente como tal hasta después de la aprobación de la ley (aunque se conociese su actuación) y la bolsa de trabajo de la institución religiosa no se considera como intermediación a pesar de que realice las mismas funciones que este tipo de agencias. Asimismo la asociación de empleadas de hogar señala no conocer a empleadas que hayan recibido esta notificación, aunque ellas mismas si la recibieron debido a que habían participado en el proceso de negociación de la legislación.

La tercera línea de difusión se centró en la diseminación de la información entre los propios empleados del Ministerio y agencias afines, es decir entre los profesionales gubernamentales que se iban a encargar de asesorar respecto a la legislación e implementarla. Se señala que se realizaron jornadas formativas, carteles y comunicaciones por escrito para abarcar todas las posibles formas de acceso a la información, pero según el propio documento que publica el Ministerio las actividades presentan un carácter muy variado en función de la provincia en que se haya desarrollado. El éxito en la difusión dependió, en cierta manera, del grado de interés de las delegaciones provinciales, su coordinación con otros agentes sociales y la capacidad de movilización existente.

Por último se señala la difusión que se realizó a través de los medios de comunicación durante el periodo previo a la modificación legislativa así como durante el periodo transitorio de esta modificación (es decir hasta junio de 2012). Esta importante presencia en los medios, a través de instancias gubernamentales así como de otros actores que participaron en el proceso, se puede constatar con una revisión de la hemeroteca de los periódicos y así se considera en las entrevistas realizadas.

2.2.3 Situación en relación con la ratificación del Convenio 189

Las modificaciones legislativas acaecidas en España en relación a la situación del sector del empleo del hogar deben enmarcarse dentro de un contexto internacional que dé cuenta de la realidad existente respecto a este ámbito en un entorno más amplio. En este caso se hará mención al papel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su esfuerzo por contribuir a la creación de un trabajo digno en el sector doméstico y a su influencia en las transformaciones ocurridas en España.

En junio de 2011 la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Convenio 189, con objeto de establecer unos derechos básicos en el sector que permitan ofrecer protección a sus trabajadoras (OIT, s.f.).²⁷ Este hito en la defensa del sector significó un renovado interés en la cuestión por parte de numerosos países y agentes sociales, y coincidió temporalmente con las negociaciones llevadas a cabo en España. En febrero de 2013, sin embargo, el Gobierno español propuso al Parlamento la no ratificación del Convenio 189, actitud que

²⁷ El Convenio entró en vigor en septiembre de 2013, doce meses después de la fecha de ratificación de dos Estados miembros.

generó la respuesta de los distintos actores sociales involucrados en la lucha por la construcción de un sector doméstico digno y con condiciones laborales en igualdad de derechos con el resto de sectores. En este sentido en octubre de 2013 se presentó una proposición no de ley²⁸ para la ratificación del Convenio que fue aprobada por unanimidad en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Parlamento instando al Gobierno a reevaluar las razones para su no ratificación y plantearse, en consecuencia, la necesidad de su ratificación y la adopción de la legislación pertinente. A pesar de este acuerdo, del tiempo transcurrido y de que países del entorno (como Italia y Alemania) ya habían ratificado el Convenio, el Parlamento no siguió trabajando en esta línea y ninguna otra medida fue adoptada en este sentido.

La Asamblea de Madrid también fue escenario del debate político respecto a esta cuestión al presentarse en noviembre de 2014 una proposición no de ley que solicitaba a la Comunidad de Madrid a que instara al Gobierno central a iniciar los trámites parlamentarios necesarios para la ratificación del Convenio 189. En este caso la proposición fue rechazada. Previamente a este proceso, en octubre de 2013, uno de los miembros del Grupo Turín²⁹ había comparecido en la Asamblea para exponer delante de los diferentes grupos políticos la importancia de la ratificación del Convenio y volver a colocar en la agenda la cuestión del sector doméstico.

La OIT en España, por su parte, también prosiguió realizando actividades en pos de la dignificación del sector y haciéndose eco de las decisiones tomadas al respecto en los distintos órganos europeos. En particular en los últimos meses del año 2013 realizó actividades informativas para difundir la decisión del Consejo de Ministros de la Unión Europea instando a los Estados miembros a ratificar el Convenio y aplicarlo con urgencia (cuestión que ya había sido previamente recomendada por la Comisión y el Parlamento europeo). Asimismo su Director realizó una comparecencia en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Parlamento español en abril 2014 para presentar un informe respecto a la situación del empleo del hogar y notificar sobre los acontecimientos acaecidos (ratificación del Convenio 189 por parte de nuevos países y recomendaciones en su favor por parte de diversas instituciones de la Unión Europea) desde la proposición no de ley presentada en la Comisión del Congreso que invitaban a una revaluación de la ratificación del Convenio 189, tal como se había acordado en su aprobación.

La no aprobación del Convenio funciona como el elemento actual de unidad fundamental del movimiento en defensa de los derechos de las empleadas del hogar. En consecuencia, se han ido organizando diversos actos informales por parte de distintas asociaciones y plataformas con objeto de promover esta ratificación en forma de jornadas informativas, encuentros festivos o actos reivindicativos (fotos posteriores). La

²⁸ El término ‘proposición no de ley’ hace referencia a las iniciativas surgidas en las instituciones cuya finalidad sea la aprobación de textos o resoluciones que no tengan carácter de ley sino que los objetivos sean de dirección o impulso político (realizar una acción concreta, reflejar una opinión mayoritaria o sentar ciertas bases de actuación).

²⁹ El Grupo Turín es una plataforma de entidades y personas en defensa de los derechos en el empleo del hogar formada en febrero de 2013 como resultado de las actividades del proyecto dirigido por la OIT *Promoting Integration of Migrant Domestic Workers in Europe*, y que continúa en activo en la actualidad.

negativa a esta ratificación se interpreta como un cambio de actitud gubernamental tras la aprobación de una legislación 'pionera', relegando las mejoras, prácticas y simbólicas, que su implementación significaría. Así la no aprobación implica, por ejemplo, eludir el debate sobre la creación de una prestación por desempleo (siguiendo el artículo 14 del Convenio), el fomento del asociacionismo y la sindicación de las empleadas de hogar o la consulta con las organizaciones representativas de las trabajadoras antes de regular sus condiciones laborales (Zaguirre, 2012).

Fotos 1. Acto reivindicativo



Fotos tomadas en la *Jornada Cultural Reivindicativa "Sí al Convenio 189 OIT"* celebrada en Madrid el 29 de marzo de 2015