



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2015/2016

***STATUS JURÍDICO DE LAS TRABAJADORAS
DOMÉSTICAS INMIGRANTES: ANÁLISIS DEL
CONVENIO NÚM. 189 OIT Y SU REPERCUSIÓN
EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA.***

**LEGAL STATUS OF MIGRANT HOUSEHOLD WORKERS:
ANALYSIS OF CONVENTION No. 189 ILO AND ITS IMPACT ON
SPANISH LEGISLATION**

Realizado por la alumna:

D^a. María Luz Benedicto Fuertes.

Tutorizado por los Profesores:

D^a. Aurelia Álvarez Rodríguez / D. David Carrizo Aguado.

Índice:

Resumen.....	1
Abstract.....	1
Objeto del trabajo.....	2
Metodología.....	2
I. Introducción.....	3
II. Normativa internacional: Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 de la OIT.....	5
1. Definición y ámbito de aplicación.....	6
2. Contenido del Convenio núm. 189.....	7
A) Protección de los derechos fundamentales y humanos.....	7
B) Las trabajadoras domésticas migrantes.....	8
C) La igualdad de trato.....	11
D) Régimen de control y sanción.....	13
3. Materias olvidadas.....	14
III. Normativa nacional: RD 1620/2011.....	16
1. Objeto y ámbito de aplicación.....	18
2. Contenido de RD 1620/2011.....	19
A) Trabajadoras domésticas inmigrantes.....	19
B) Contrato de trabajo.....	20
C) Contenido de la relación laboral.....	21
D) Extinción del contrato de trabajo.....	26
E) Control del cumplimiento de la norma.....	28
3. Materias olvidadas y/o limitaciones.....	30
IV. Protección social, exclusiones y peculiaridades.....	31
1. La integración en el Régimen General.....	31
2. Las prestaciones sociales tras la integración.....	36
3. Relación entre legislación laboral y política migratoria.....	38
4. Retos legislativos.....	40
V. Conclusiones.....	43
Bibliografía.....	48

Resumen.

En este trabajo se presenta un estudio jurídico sobre la normativa nacional e internacional de aplicación vigente a los trabajadores de hogar, con especial atención en las “trabajadoras domésticas inmigrantes”.

A pesar de los avances innegables que el sector doméstico ha experimentado en estos últimos años, nos encontramos por un lado, ante un sector doméstico feminizado, invisibilizado y con unas condiciones precarias, especialmente para las empleadas migrantes. Y por otro lado, aunque el colectivo supone una fuerte presencia numérica de trabajadores, que resulta una pieza clave en el motor de nuestra economía, no gozan de un merecido reconocimiento social, laboral, ni de protección social equiparable al resto de trabajadores.

En cuanto a las empleadas de hogar migrantes, dada su mayor vulnerabilidad, se puede aseverar que las mejoras jurídicas que se han alcanzado con alguna de las últimas reformas legislativas les benefician en mayor medida, a la vez que soportan un mayor perjuicio respecto a aquellas carencias o limitaciones que establecen las normas. En definitiva, su vulnerabilidad les hace ser más sensibles, jurídicamente hablando, para lo bueno y para lo malo.

Palabras clave: empleada de hogar migrante, empleador, vulnerabilidad, derechos, desigualdad, retos jurídicos.

Abstract.

This project is a legal study about national and international law for household workers. The study especially focuses attention on “women migrant household workers”.

Despite the fact that there has been an undeniable progress in the household work in recent years, we have, on one hand, a feminized, invisible activity, with precarious conditions, especially for migrant employees. On the other hand, although domestic workers have a significant numerical presence, as they represent a large percentage in the labor market, which makes them a key sector in our economy, these workers neither have a well-deserved social status nor receive labour recognition. In addition, they have no social protection equivalent to all other workers.

As for migrant domestic workers, due to their greater vulnerability, it can be said that legal improvements that have been achieved by some of the latest legislative reforms benefit them more. Meanwhile, they are more affected by those deficiencies or limitations established by legal regulations. Definitely, their vulnerability makes them more sensitive, legally speaking, through the good and the bad.

Keywords: woman migrant household worker, employer, vulnerability, rights, inequality, legal challenges.

Objeto del trabajo.

A continuación se establecen los objetivos que se han perseguido con la realización del TFG:

- Analizar la normativa laboral y de protección social que encontramos vigente, tanto a nivel nacional como internacional, que pueda resultar de aplicación para los trabajadores domésticos, observando los progresos y/o retrocesos que se han producido jurídicamente. Investigando los efectos que éstos tienen sobre todos los trabajadores del hogar y más en concreto, sobre las empleadas de hogar domésticas inmigrantes.

- Detenernos en el estudio de las remisiones concretas que esta legislación realiza respecto a las empleadas del hogar migrantes, para determinar si son los necesarios y suficientes de cara a proteger los derechos de estas trabajadoras.

- Estudiar la relación existente entre la política migratoria y la situación laboral de las trabajadoras domésticas migrantes y cómo influye sobre ellas.

- Conocer hacia dónde pueden caminar los nuevos retos legislativos para satisfacer las inquietudes y necesidades del colectivo, así como para acabar con la desigualdades que estos trabajadores vienen soportando. Analizando si estos retos difieren entre las empleadas autóctonas y las migrantes.

Metodología.

La búsqueda de información se ha llevado a cabo a través de una revisión bibliográfica y de la normativa vigente para el empleo doméstico. Priorizando aquellos documentos relacionados con el tema elegido, que contuviesen un enfoque jurídico y que fuesen

especialmente recientes, puesto que a partir del año 2011 se produce un cambio profundo en la legislación.

Para esta revisión se han tratado de seleccionar un buen número de revistas jurídicas, manuales, páginas web, tesis, estudios... que han sido vitales para estructurar el presente TFG y para el desarrollo del mismo. Para obtener esta información hemos utilizado distintas bases de datos on-line, la biblioteca pública de Teruel, así como la colaboración de los tutores ante las dificultades de encontrar algunos documentos concretos, que se consideraba resultarían de gran interés para la elaboración del TFG.

I. Introducción.

El trabajo doméstico es una de las profesiones más antiguas en el mundo e imprescindible para el funcionamiento de los hogares y de la sociedad. Incluso los nuevos cambios sociales y económicos como: la mayor incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, el envejecimiento de la población, los déficits de las políticas públicas para atender los servicios de los cuidados, entre otros, repercuten directamente sobre un incremento de la demanda de estos trabajadores¹.

A nivel mundial, nos encontramos ante un sector muy numeroso y altamente feminizado, expuesto a condiciones de discriminación y vulnerabilidad social y económica. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT)², recientemente ha publicado un estudio sobre los trabajadores domésticos, en el que se estima que a nivel mundial se encuentran 67 millones de personas trabajadoras domésticas, de las cuales 11'5 millones son migrantes y de éstos, el 80% son mujeres (55 millones de mujeres migrantes). Este informe también pone de manifiesto que el trabajo doméstico no solo está mal remunerado, sino que además, hay 60 millones de trabajadores de hogar que carecen de algún tipo de protección social. Destacando que los trabajadores domésticos migrantes son mas vulnerables y por tanto, se enfrentan a discriminaciones mayores.

¹ ARANGO, JOAQUIN / DÍAZ, MAGDALENA / MOUALHI, DJAOUIDA (2013): *Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España*, Fundación José Ortega y Gasset-Gregorio Marañón, Ginebra, págs. 2-3.

² OIT (2016): *Protección Social para los trabajadores domésticos: principales tendencias políticas y estadísticas*, Ginebra. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf

A pesar de la importancia de su trabajo, este colectivo no tiene el reconocimiento merecido, ni a nivel social, ni laboral, pues a lo largo de la historia se ha tratado de un trabajo infravalorado. En opinión del Director de la OIT para España, Joaquín Nieto³, estos trabajadores “arrastran un escaso aprecio, cuando no el menosprecio que históricamente se ha concedido al trabajo que desempeñan las mujeres en el seno del hogar”. El hecho de que este trabajo se realice de forma aislada, en los hogares, les hace más indefensos y vulnerables, por lo que, frecuentemente tienen unos reducidos derechos laborales. De hecho en todo el mundo, sólo “el 9% de las empleadas del hogar tienen los mismos derechos que el resto de trabajadores”.

También en España el sector doméstico tiene un gran peso, según los datos oficiales actualizados en febrero de 2016⁴, de un total de 17 millones de cotizantes en el sistema de seguridad social, encontramos 429.110 empleados de hogar, de las cuales el 95% son mujeres (407.663) y de éstas, el 45’5% son mujeres migrantes (185.610). Por tanto, también en nuestro país hallamos una fuerte feminización del sector y un abundante número de trabajadoras migrantes. Aunque hay que señalar, que esta cifra se aleja de la realidad, puesto que este sector se caracteriza por su elevado nivel de empleo sumergido, valorado en España en un 28% según el Eurobarómetro y en un 40% según la OIT⁵.

En España disponemos de un mercado de trabajo segmentado, que ha situado a los trabajadores migrantes en determinados sectores de actividad (agricultura, ganadería, construcción...) y a las mujeres migrantes especialmente en el servicio doméstico. Ello, ha generado una segmentación étnico-racial, en el que los trabajadores migrantes asumirán los empleos no deseados por los trabajadores autóctonos y acogerán unas condiciones de trabajo más precarias, contribuyendo a ello de forma importante la política migratoria⁶.

³ NIETO, JOAQUIN (15 de marzo de 2016): “Protección social, asignatura pendiente para las trabajadoras domésticas”. *Público*, nota de prensa: <http://www.publico.es/opinion/proteccion-social-asignatura-pendiente-trabajadoras.html>

⁴ Datos de la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, consultados en: <http://www.segsocial.es/Internet/1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/AfiliacionesAltaLaboral/AfiliacionUltimoDiaDelMes/index.htm>

⁵ QUIMEY PFLÜCKE, VIRGINIA (2016): “El servicio del hogar familiar, ¿reto para el movimiento sindical del siglo XXI?”, *Revista Fundación 1º de Mayo*, núm. 75, pág. 29.

⁶ VELA DÍAZ, RAQUEL (2013a): *Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria*. Tesis doctoral. Jaén: Departamento de Derecho Público y Derecho Privado Especial de la Universidad de Jaén, págs. 475-477. Recuperada de: <http://ruja.ujaja.es/bitstream/10953/511/1/9788484397854.pdf>

Históricamente se ha mantenido una diferenciación de estos trabajadores tanto en la normativa laboral, como en la protección a la seguridad social que ha estado justificada por el “carácter especial” de esta relación laboral: el lugar dónde se realiza el trabajo (el hogar familiar) y la exigencia de una relación de confianza. Peculiaridades que dieron lugar al nacimiento de un Régimen Especial para estos trabajadores que les ha mantenido fuera de la normativa general, hasta el año 2011⁷.

Así pues, la OIT en el año 2011 arbitra una serie de normativa a nivel internacional que, supone un punto de inflexión para la superación de las desigualdades del sector doméstico e incita a los países miembros a caminar en la misma dirección. Tomando esta iniciativa como referencia, diversos países como España impulsaron legislaciones nacionales en este sentido, tanto a nivel laboral, como de protección social, aunque posiblemente no todas las normas hayan tenido efectos positivos sobre estos trabajadores, ni hayan afectado de igual modo a nacionales y migrantes.

A continuación, se abordará un análisis de esta normativa internacional y nacional, centrándonos especialmente en aquellas disposiciones con mayor nexo con el objeto de estudio en este trabajo, es decir, las “trabajadoras doméstica inmigrantes”.

II. Normativa internacional: Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 de la OIT.

El Convenio núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, fue aprobado en la Conferencia General de la OIT, en su 100ª reunión, el 16 de junio de 2011, en Ginebra (en adelante, COIT núm. 189)⁸, junto con su Recomendación núm. 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (en adelante, R201)⁹, que resulta complementaria.

Como se aprecia del análisis jurídico de esta normativa, ambos instrumentos suponen un hecho histórico, una gran oportunidad para la protección de los derechos de estos

⁷ FERNÁNDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER (2011): “Aspectos prácticos de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012”, *Diario La Ley*, núm. 7745, versión digital.

⁸ COIT núm. 189. Texto completo, recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

⁹ R201 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. Texto completo, recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

empleados domésticos en el ámbito internacional y para la equiparación de sus derechos con el resto de trabajadores. Pues, a pesar de que el derecho internacional disponía de mecanismos de protección para las trabajadoras migrantes, ninguno de ellos lo abordaba de forma integral, era vinculante, ni se detenía en la especificidad del trabajo doméstico¹⁰.

A pesar de que el propio COIT núm. 189 entró en vigor con fecha 15 de septiembre de 2013, a finales de mayo de 2016 podemos apuntar que solamente ha sido ratificado por veintidós países¹¹ (en Europa solamente lo han hecho seis: Alemania, Italia, Irlanda, Portugal, Bélgica y Finlandia); aunque también es cierto que, a consecuencia de su aprobación, son muchos los estados que han tomado mayor conciencia ante la gravedad del sector doméstico y han puesto en marcha regulaciones legislativas que mejoran las condiciones laborales y de protección social, como es el caso de España.

Aunque también es cierto que, dar el paso para la adhesión a una norma internacional, no está libre de complicaciones. Pues, estas normas “exigen a los estados miembros que ejecuten los dispositivos contenidos en el texto de los tratados firmados”, y para ello, “es necesario que el texto internacional sea incorporado al ordenamiento jurídico interno de los estados signatarios”¹².

1. Definición y ámbito de aplicación.

El COIT núm. 189, en su art. 1, define de forma muy general el *trabajo doméstico* como aquel “realizado en un hogar u hogares o para los mismos”, con la exclusión de los casos en que este trabajo se realice de forma ocasional o esporádica. Abarcando todas “las tareas relacionadas con el cuidado y el mantenimiento de una casa independientemente de la necesidad que presentan o de sus características”¹³, incluso

¹⁰ OLIVEIRA DO PRADO, RAFAEL CLEMENTE (2012): “El Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos: antecedentes y efectos respecto a de las trabajadoras domésticas migrantes”, *Anuario de Derechos Humanos*, págs. 130-131.

¹¹ Países que han ratificado el COIT núm. 189:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:255_1460

¹² OLIVEIRA DO PRADO, RAFAEL CLEMENTE (2013): “La urgencia de la ratificación e incorporación por Brasil del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Revista Latino Americana de Derecho Social*, nº 16, pág. 163.

¹³ ARANGO, JOAQUIN / DÍAZ, MAGDALENA / MOUALHI, DJAOUIDA (2013): *Promover la integración de las trabajadoras...*, *op. cit.*, pág. 23.

aquel que se realice fuera del hogar, tales como labores de jardinería, la conducción de vehículos, compras y la supervisión de hijos en ratos de esparcimiento¹⁴.

El mismo art. 1, en su apartado b) considera *trabajador doméstico* a “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”. Quedando excluidos, por tanto, aquellos que presten sus servicios domésticos por cuenta propia o como contratistas independientes¹⁵.

Y en cuanto a la aplicación, el art. 2 del COIT núm. 189, contempla que la norma será de aplicación general “a todos los trabajadores domésticos” (nacionales y no nacionales). Si bien, se autoriza a los estados miembros a que mediante su ratificación puedan excluir a determinadas “categorías de trabajadores para las cuales esté previsto una protección que sea por lo menos equivalente”, o aquellas que planteen “problemas especiales de carácter sustantivo”.

2. Contenido del Convenio núm. 189.

A) Protección de los derechos fundamentales y humanos.

El COIT núm. 189, reconoce la protección de un conjunto de derechos fundamentales en el trabajo en su art. 3, donde se recopilan una serie de derechos establecidos en otros Convenios de la OIT y los hace extensivos a los trabajadores domésticos, tales como los derechos de sindicación y de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Ello representa un adelanto significativo, pues el hecho de poder conformar organizaciones que defiendan sus intereses, así como el reconocimiento para ambas partes del derecho a la negociación colectiva, supone un “avance trascendental” en la dignificación del empleo doméstico, caracterizado por una relación “cuasi-familiar”. Sin obviar la dificultad que ello representa teniendo en cuenta el escaso número de sindicatos específicos de trabajadores de hogar, la baja afiliación sindical y la ausencia

¹⁴ OIT (2010): *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010, Ginebra, págs. 36-43.

¹⁵ OELZ, MARTIN (2014): “El convenio y la recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos: una oportunidad para la justicia social”, *Revista internacional del trabajo*, Vol. 133, núm. 1, pág. 173.

de asociaciones de empleadores de hogar. A pesar de todo ello, el COIT núm. 189, en este sentido, marca el “camino a seguir”¹⁶.

De igual modo, en el art. 5, el texto hace referencia a la “protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso o violencia”. No obstante, en ambos casos se impone a los estados miembros, que adopten las medidas necesarias para garantizar una protección efectiva.

Además, ambas protecciones resultan de gran importancia en el trabajo doméstico, teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad de las mujeres y de los menores dedicados a este trabajo, así como de las mujeres migrantes tan habituales en el colectivo. Por ello, sería muy interesante tener en cuenta algunos ejemplos que establece la R201 para garantizar la protección de estos trabajadores¹⁷.

B) Las trabajadoras domésticas migrantes.

Como se ha señalado, en cuanto a la aplicación del COIT núm. 189, el art. 2 dispone que será de aplicación “a todos los trabajadores domésticos”, de lo cual se deduce que quedarán incluidos los trabajadores que no tienen la nacionalidad del país en el que trabajan¹⁸.

Es cierto que tanto el COIT núm. 189, como la R201 fueron aprobados con la finalidad de garantizar la protección de los trabajadores del sector doméstico en concreto, más que como un mero instrumento sobre migración laboral¹⁹. No obstante, teniendo en cuenta la gran presencia de trabajadoras migrantes en el sector, su mayor vulnerabilidad, así como las peculiaridades que estos trabajadores encuentran en el desempeño de su trabajo, el propio articulado del Convenio hace varias referencias exclusivas a los trabajadores domésticos migrantes. Especialmente, son varias las disposiciones del COIT núm. 189 que se refieren a éstos de forma específica: el preámbulo, el art. 8, el art. 9, en su apartado c) y el art. 15.

Por tanto, el propio preámbulo de la norma, dispone literalmente:

¹⁶ QUESADA SEGURA, ROSA (2011): “La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 27, págs. 18-19.

¹⁷ *Ibid.* Págs. 13-14. Ejemplos como la creación de mecanismos de queja donde se puedan informar de los casos de abuso, acoso y violencia, así como asegurar que todas las quejas de esta naturaleza se investiguen y sean objeto de acciones judiciales.

¹⁸ OELZ, MARTIN (2014): “El convenio y la recomendación...”, *op. cit.*, pág. 175.

¹⁹ Los principales instrumentos de la OIT sobre migración laboral son los Convenios núms. 97 y 143.

“El trabajo doméstico continúa siendo infravalorado e invisible y lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes, o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”.

Posteriormente, el art. 8 dispone tres cuestiones fundamentales. En primer lugar, que estos trabajadores deben recibir “por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo” en su país de origen y que deberá contener una información mínima sobre las condiciones del empleo (numeradas en el art. 7)²⁰. Quedando excluidos “los trabajadores que tengan libertad de movimiento” en virtud de cualquier acuerdo internacional sea de la naturaleza que sea. En segundo lugar, se prevé la cooperación entre los estados miembro para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones referidas a los trabajadores domésticos migrantes. Y en tercer lugar, se establece que los estados miembros deberán especificar las condiciones de repatriación de estos trabajadores tras la terminación del contrato de trabajo²¹. Algo que resulta importante, porque “no se olvide el número importante de trabajadoras domésticas que trabajan en terceros países, especialmente en algunos emiratos árabes”²².

Por su parte, el art. 9 establece que los trabajadores “tendrán derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad”, así como, a la libertad de alcanzar un “acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan”. Resultando ambas cuestiones primordiales para las trabajadoras migrantes que de forma muy habitual trabajan como internas (residiendo en el hogar en el que trabajan).

Requiere especial mención en este apartado la R201, dónde se plantea la conveniencia de desarrollar una serie de medidas adicionales para garantizar la protección de los trabajadores domésticos migrantes, tales como: el establecimiento de una línea telefónica de asistencia, prever visitas a los hogares previas a la contratación de trabajadores, sensibilización e información de empleadores y trabajadores, asegurar que

²⁰ El art. 7 del COIT núm. 189, establece que los contratos por escrito incluirán la identificación del empleador y su dirección, la fecha de inicio y su duración, el tipo de trabajo a desempeñar, la remuneración (cálculo y periodos de abono), las horas de trabajo, las vacaciones pagadas y periodos de descanso, diarios y semanales el suministro de alojamiento y comida (si procede), el periodo de prueba (si procede), las condiciones de repatriación y las condiciones de la finalización del contrato (incluso el periodo de preaviso por ambas partes).

²¹ Algo fundamental y contemplado también en el art. 7. apartado i) del propio COIT núm. 189. *Vid.* R201 (2011). OIT. Párrafo 22, sobre “repatriación” sin gastos para los trabajadores.

²² ROJO TORRECILLA, EDUARDO. (31 de julio de 2011). Más protección laboral y de Seguridad Social para el personal al servicio del hogar familiar. Estudio de la nueva normativa internacional y nacional. Recuperado de: http://www.eduardorjotorrecilla.es/2011/07/mas-proteccion-laboral-y-de-seguridad_31.html

puedan recurrir a los mecanismos de queja en lo civil y penal, así como un servicio público de asesoramiento sobre legislación laboral y de inmigración (inclusive con el establecimiento de este servicio de información previo a la salida del país, proporcionando asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados)²³.

La R201, continúa animando a los estados miembros a la concertación de acuerdos internacionales, para que estos trabajadores migrantes dispongan “de igualdad de trato con respecto a la seguridad social, así como del acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o la transferibilidad de tales derechos”²⁴.

Por otra parte, el art. 15 del COIT núm. 189 contempla una serie de medidas para proteger a los trabajadores domésticos migrantes contra las prácticas abusivas que puedan llevar a cabo las agencias de empleo privadas. La norma llama a los estados miembros a determinar las condiciones de funcionamiento de estas agencias, a la puesta en marcha de mecanismos de queja, abusos y prácticas fraudulentas, así como la posibilidad de sancionar e incluso prohibir aquellas que incurran en prácticas de este tipo. Considera también, en el apartado d), la concertación de acuerdos entre países para prevenir abusos y fraudes en materia de contratación, colocación y empleo. Alienta a los estados, en su apartado e), a que el abono de los gastos de gestión cobrados por las agencias de empleo privadas no sean descontados del salario de estos trabajadores. Y por último, antes de su puesta en marcha, exige la consulta con los representantes sindicales y patronales, cuando tales organizaciones existan.

En este sentido, será la R201 la que invita a la cooperación entre países miembros para que estas normas internacionales se apliquen de manera efectiva también a los empleados domésticos migrantes, dando preferencia a algunas materias como el trabajo forzoso, el derecho a la seguridad social y el control de las agencias de empleo privadas que trabajan con migrantes, entre otras²⁵.

Respecto a los trabajadores domésticos indocumentados²⁶, se debe tener presente en primer lugar, que el COIT núm. 189, respecto a su aplicación, no hace distinción entre

²³ *Vid.* R201 (2011). OIT. Párrafo 21, apartado 1) y 2).

²⁴ *Ibid.* Párrafo 20, apartado 2).

²⁵ *Vid.* R201 (2011). OIT. Párrafo 26.

²⁶ OELZ, MARTIN (2014): “El convenio y la recomendación...”, *op. cit.*, págs. 176-177.

trabajadores nacionales y migrantes (a diferencia de otras normas de la OIT)²⁷ y, en segundo lugar, que sus redactores pretenden proteger los derechos humanos de los trabajadores domésticos, por tanto, difícilmente se puede deducir que los trabajadores domésticos migrantes indocumentados puedan quedar excluidos de la norma.

C) La igualdad de trato.

A lo largo del texto del COIT núm. 189 se encuentran otros contenidos que aunque no conllevan una referencia explícita a trabajadores migrantes, no dejan de ser importantes, partiendo de la base de que éstas trabajadoras son más vulnerables y por tanto sufren unas condiciones de trabajo más abusivas y discriminatorias que las trabajadoras nacionales. Así pues, esta norma contiene otras cuestiones interesantes, en cuanto a:

■ *Tiempo de trabajo.* En este sector no es habitual diferenciar entre tiempo de trabajo y tiempo libre, simplemente se espera que los trabajadores estén disponibles siempre que se precise, especialmente en el caso de las trabajadoras internas²⁸.

El COIT núm. 189 hace mención a dos cuestiones para garantizar la limitación de la jornada laboral y el derecho al descanso. La primera de ellas, libera al trabajador doméstico interno, de permanecer en el domicilio familiar o de acompañar a miembros del hogar durante los descansos diarios y semanales o durante las vacaciones, según el art. 9, apartado 2). A pesar de que, el ejercicio de este derecho, puede quedar limitado por el derecho del titular a organizar el régimen de su hogar y a garantizar la intimidad de su ámbito privado y familiar²⁹.

La segunda cuestión tiene relación con las horas de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los periodos de descanso diarios y semanales (al menos de 24 horas consecutivas) y las vacaciones anuales pagadas. Su mención la encontramos en el art. 10, añadiendo que se tendrán “en cuenta las características especiales del trabajo doméstico”, y que los periodos que excedan del horario pactado para atender requerimientos concretos cuando el trabajador esté bajo horario de disposición del hogar (el llamado tiempo de presencia), “deberán considerarse como horas de trabajo”. Y

²⁷ Vid. Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1975; núm. 143, art. 9, apartado 1). Texto completo, recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288

²⁸ OIT (2010): *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Párrafos 166-181.

²⁹ QUESADA SEGURA, ROSA (2011): “La dignificación del trabajado...”, *op. cit.*, pág. 23.

finaliza diciendo, “en la medida en que se determine en la legislación nacional, convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional”, algo relevante puesto que de forma habitual este tiempo de trabajo está fuera de la jornada laboral y tampoco se retribuye como horas extraordinarias.

Por tanto, el COIT núm. 189 no salva este escollo, a pesar de que éste fue el aspecto más discutido durante la negociación³⁰, por lo que hay que remitirse a la R201³¹ para conocer la regulación que las normativas nacionales deberían contener en lo referido a las horas de disponibilidad semanal, mensual o anual, o la compensación en descanso en caso de que éste, resulte interrumpido, entre otras cuestiones. Limitaciones muy importantes, especialmente para las trabajadoras domésticas migrantes internas, para quienes “a cambio del domicilio se espera que estén disponibles en cualquier momento”³².

■ *Remuneración.* En este caso, los arts. 11 y 12 establecen la igualdad de trato a través de la garantía de un “salario mínimo, allí donde ese régimen exista” (algo que resultará complicado de garantizar en los países que no contienen salarios mínimos), y de la limitación del pago en especie. Haciendo alusión a la no discriminación por motivo de sexo, así como a medidas garantes en el pago de sus retribuciones.

Se establece que los salarios deberán ser abonados “en efectivo, a intervalos regulares y directamente por los empleadores y como mínimo una vez al mes”.

En el caso de pagos en especie, la norma contempla que solo se podrán realizar cuando así sea previsto en la legislación nacional, convenio colectivo o laudo arbitral. Estos salarios en especie tendrán una limitación de la remuneración total, no podrán ser inferiores a las establecidas para otros trabajadores, deberán contar con el acuerdo del trabajador, serán dedicados a su uso y beneficio personal y serán justos y razonables. Teniendo que recurrir al párrafo 14 de la R201 para conocer los consejos propuestos al respecto. Esta concreción es importante especialmente para las empleadas de hogar de carácter interno, generalmente mujeres migrantes, dado que los salarios de muchas de ellas incluyen este tipo de pagos.

³⁰ OELZ, MARTIN (2014): “El convenio y la recomendación...”, *op. cit.*, pág. 180.

³¹ R201 (2011). OIT. Párrafos 8-13.

³² OIT (2012): “El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes”, *Trabajo Doméstico: Nota de Información*, núm. 7, versión digital.

■ *Seguridad y Salud*. Reconoce en su art. 13 el “derecho a un entorno seguro y saludable”, llamando a los países miembros a desarrollar las medidas necesarias teniendo en cuenta sus características específicas. Lo cual, “permitirá excepciones en las prestaciones” y crear un régimen propio conteniendo mas o menos cobertura social, dependiendo de lo previsto en cada legislación nacional. No obstante, se trata de un “paso importante” para estos trabajadores, puesto que la normativa internacional de referencia anterior permitía la posibilidad de excluir categorías a través de las normativas nacionales³³.

Los riesgos propios del trabajo doméstico los encontramos en el párrafo 19 de la R201, incluso, con la propuesta de poner en marcha un sistema de inspección y sanciones en esta materia³⁴. Pero será el párrafo 18, el que se ocupe de especificar las condiciones de alojamiento y alimentación para estos trabajadores, sugerencias muy útiles e importantes para los trabajadores domésticos internos.

Continúa la norma, en el art. 14, garantizando una protección de la seguridad social en las mismas condiciones que las de otros trabajadores, también respecto a la maternidad. En ambos casos, la norma indica, expresamente, que se podrá aplicar “progresivamente” en consulta con las organizaciones sindicales y patronales del sector.

D) Régimen de control y sanción.

El propio COIT núm. 189, abre la puerta a los trabajadores domésticos a los mecanismos de queja y el acceso a la justicia; una garantía trascendental, junto con la libre sindicación para la transformación de esta relación laboral tan atípica, pero no libre de dificultades para su aplicación efectiva³⁵.

El art. 16 establece el “acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables” que otros trabajadores. Y será el art.17 el que se dedique a exigir a los estados miembros medidas para implantar la inspección de trabajo y un sistema de sanciones; pero matiza diciendo, atendiendo a “las características específicas del trabajo doméstico” y “en la medida en que sea

³³ QUESADA SEGURA, ROSA (2011): “La dignificación del trabajado...”, *op. cit.*, págs. 28-32.

Permitirán realizar exclusiones: el Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores, 1981; núm. 155 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006; núm. 187.

³⁴ MORENO CÁLIZ, SUSANA (2012): “La especialidad de los hogares familiares y el trabajo doméstico”, AAVV, *Tratado de Salud laboral*, Tomo II, Aranzadi, Navarra, págs. 99-120.

³⁵ ROMERAL HERNÁNDER, JOSEFA (2013): “El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar”, *Aranzadi Social*, vol. 7, núm. 7, págs. 57-91.

compatible con la legislación nacional”. Concretando las condiciones en base a las cuales “se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, con el debido respeto a la privacidad”.

Aquí es dónde surge el gran dilema, intentando compatibilizar dos intereses, por un lado el derecho a exigir el cumplimiento de la normativa laboral, y por otro, el derecho a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad personal y familiar, que tendrá preferencia, salvo que se presuponga un delito. Ante esta tesitura, es habitual la convocatoria del empleador a declarar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS), y en caso de no acudir, se emprendería un nuevo procedimiento contra el empleador por obstrucción de la labor inspectora³⁶.

La R201 se muestra mas concreta en sus párrafos 19 y 24, pero sin llegar a resolver éste conflicto de intereses, que se traslada a los estados miembros. A pesar de estos inconvenientes, este avance será primordial para todos los trabajadores domésticos, pero especialmente para los migrantes y de forma extraordinaria para los que trabajan en régimen interno, en su mayoría mujeres migrantes, ya que sobre ellas recaen grandes abusos y desigualdades, así se pone de manifiesto por la Organización Internacional para las Migraciones (en adelante, OIM)³⁷.

3. Materias olvidadas.

La ausencia de algunas cuestiones en la norma obedece a la “especial relación de confianza” en la relación laboral y al “carácter personalísimo” de la prestación, que dificultan la equiparación de los trabajadores domésticos con el resto³⁸.

En el COIT núm. 189 existen una serie de olvidos en cuanto a la extinción del contrato, las indemnizaciones, procedimientos y calificación de despidos. Así como en lo referente a modalidades de contratación o regulación del periodo de prueba, que puede estar justificado por su proximidad a la legislación nacional. En cuanto a la ausencia del derecho de huelga y a la representación de los trabajadores, quizás la razón esté fundamentada en la habitual indefinición de la OIT en estos asuntos, teniendo en cuenta las dificultades que conllevaría su aplicación en este colectivo. Encontrando, sin

³⁶ QUESADA SEGURA, ROSA (2011): “La dignificación del trabajado...”, *op. cit.*, págs. 34-36.

³⁷ OIM (2015): *Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España*, Madrid, pág. 69.

³⁸ QUESADA SEGURA, ROSA (2011): “La dignificación del trabajado...”, *op. cit.*, pág. 36.

justificación otras cuestiones olvidadas cómo, las garantías del salario por impago u otras causas, el derecho a la indemnización por extinción involuntaria, o los derechos y deberes de ambas partes³⁹.

Antes de comenzar el análisis de la normativa interna española, se debe resaltar que el COIT núm. 189 y la R201, son dos instrumentos de la OIT que ponen de manifiesto “que el trabajo decente para los trabajadores domésticos es una cuestión de justicia social y de derechos humanos”, que actúan como “catalizadores del cambio”⁴⁰. Actualmente el movimiento mundial que consiguió su aprobación, ahora dirige sus esfuerzos a conseguir la ratificación y aplicación, también en España las reivindicaciones de este colectivo se dirigen en este sentido⁴¹.

La última proposición no de ley (en adelante, PNL), sobre la ratificación del COIT núm. 189 y de la R201, fue presentada recientemente por el Grupo Parlamentario de Podemos-En Comú Podem-En Marea, así queda recogido en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del día 23 de febrero de 2006⁴², resultando aprobada con el apoyo de otros grupos políticos, el 15 de marzo de 2016⁴³, en los siguientes términos:

“El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a ratificar, sin más demoras, el Convenio número 189 de la OIT y la Recomendación número 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras o trabajadores domésticos, con objeto de que su entrada en vigor no se demore más allá del mes de marzo de 2017. Y, asimismo, a elaborar y presentar en sede parlamentaria, en el plazo de tres meses, un estudio sobre el impacto de la integración del Régimen especial de empleados de hogar en el Régimen general de la Seguridad Social, mediante la creación, desde el día 1 de enero de 2012, del Sistema Especial para Empleados de Hogar”.

Un paso relevante y que en los próximos meses se podrá comprobar si surte los efectos deseados. A pesar de la importancia que ello tiene para la equiparación de condiciones de trabajo de estos empleados domésticos, con el resto de trabajadores, siguen quedando muchos logros por alcanzar y además, se deberá tener presente que “los avances en el ámbito jurídico no bastarán para lograr una mejora de las condiciones en la práctica”, requerirá también de “un conjunto de estrategias a más largo plazo”. Y para ello, habrá

³⁹ *Ibid.* Págs. 37-43.

⁴⁰ OELZ, MARTIN (2014): “El convenio y la recomendación...”, *op. cit.*, págs. 190-191.

⁴¹ *Vid.* Trabajo que se está realizando en la actualidad por el movimiento sindical: http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Sectores:Trabajos_del_Hogar

⁴² Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, núm. 20, págs. 15-16. *Vid.* Texto completo, recuperado de: http://www.congreso.es/public_oficiales/L11/CONG/BOCG/D/BOCG-11-D-20.PDF

⁴³ Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, núm. 42, págs. 20-23. *Vid.* Texto completo, recuperado de: http://www.congreso.es/public_oficiales/L11/CONG/BOCG/D/BOCG-11-D-42.PDF

que relacionarlo con “otras áreas conexas, como la prestación de cuidados, la conciliación de la vida laboral y familiar y la migración, siempre prestando especial atención a la dimensión de género”⁴⁴.

Al mismo tiempo, éstas normas permitirán una “migración regularizada y protegida”, fundamental para el gran número de trabajadoras migrantes y que, además, animan el inicio de futuras normas nacionales que siempre resulta beneficioso⁴⁵. Sin olvidar la importancia que supone abordar por primera vez “la situación específica de las y los trabajadores domésticos migrantes, siendo el primer instrumento internacional vinculante en regular esta materia específica” y que anima a los estados miembros a realizar cambios legislativos que los protejan⁴⁶.

III. Normativa Nacional: Real Decreto 1620/2011.

El Real Decreto 1620/2011, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en adelante, RD 1620/2011)⁴⁷, inspirado en el COIT núm. 189, resulta un avance significativo después de 25 años de condiciones precarias que albergaba el Real Decreto 1424/1985 (en adelante, RD 1424/1985)⁴⁸ y supone el fin de una jurisdicción civil, para dar paso a una jurisdicción laboral. Ofreciendo a los trabajadores domésticos unas condiciones de trabajo más dignas, aunque seguirán teniendo carencias y excepciones importantes como se analizará mas adelante.

El preámbulo del RD 1620/2011 se refiere a la necesidad de modernizar la legislación del servicio doméstico, con el planteamiento de mantener diferencias donde estén justificadas y tratar de eliminar o aminorar éstas cuando no estén motivadas. También se refiere a la alta feminización del colectivo, que alcanza casi el 94%, pero a pesar de ello, el legislador tampoco se anima a llevar a cabo la redacción de la norma en género femenino.

⁴⁴ OELZ, MARTIN (2014): “El convenio y la recomendación...”, *op. cit.*, pág. 191.

⁴⁵ QUESADA SEGURA, ROSA (2011): “La dignificación del trabajado...”, *op. cit.*, pág. 45.

⁴⁶ OLIVEIRA DO PRADO, RAFAEL CLEMENTE (2012): “El Convenio 189 de la OIT...”, *op. cit.*, pág. 133.

⁴⁷ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Que entró en vigor el 18 de noviembre 2012. *Vid.* Texto completo, recuperado de: www.boe.es/boe/dias/2011/11/17/pdfs/BOE-A-2011-17975.pdf

⁴⁸ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral de carácter parcial del servicio del hogar familiar.

En el análisis de este RD 1620/2011, se encuentran una serie de singularidades que condicionan su contenido: el hogar (como lugar de trabajo), el titular del hogar (como empleador) y el objeto de trabajo (el servicio doméstico)⁴⁹. El hecho de que las tareas se realicen en una vivienda familiar, dónde se desarrolla la vida privada de personas, genera una relación más intensa entre empleador y trabajador, acarreando la exigencia de una mayor confianza mutua y la intromisión del empleado en la intimidad familiar. Cuestiones que se ha visto cómo han influido y condicionado también en la redacción del COIT núm.189.

El RD 1620/2011, también se encarga de dejar dos mandatos al Gobierno, definidos como “deberes de futuro”⁵⁰.

- La “evaluación del texto” antes de finalizar el año 2012 para analizar qué modificaciones deberían llevarse a cabo.
- La formación de un “grupo de expertos” antes del 17 de diciembre de 2012, que debiera haber emitido informe (antes del 31 de diciembre de ese mismo año), respecto a dos cuestiones: la primera de ellas, la posibilidad de extender la normativa laboral prevista en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET)⁵¹ en materia de extinción de contratos para estos empleados domésticos, así como la posibilidad de inclusión de la figura del desistimiento, a iniciativa del empleador, como una causa más de extinción de las previstas en el art. 49 de la LET. La segunda, la viabilidad de poner en marcha la protección por desempleo para estos trabajadores domésticos. Ambas cuestiones tendrían que haber servido para tomar una decisión por parte del Gobierno antes de finalizar el año 2013. Deberes de futuro que, a fecha de hoy siguen sin llevarse a cabo, y evidencian la necesidad de impulsar nuevas mejoras para avanzar hacia

⁴⁹ APARICIO RUIZ, MARÍA GERMANA (2012): “Un paso más hacia la conciliación familiar en La Nueva regulación laboral del personal al servicio del hogar”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 30, págs. 37-39.

⁵⁰ ROJO TORRECILLA, EDUARDO (18 de noviembre de 2011): “La primera aproximación a la nueva regulación de la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar. El RD 1620/2011 (III)”. Recuperado de: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2011/11/primera-aproximacion-la-nueva.html>

⁵¹ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; derogado posteriormente por el Real Decreto 2/2015, de 23 de noviembre, que aprobó el nuevo texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

la equiparación de los empleados domésticos con el resto de trabajadores y su dignificación como trabajadores⁵².

1. Objeto y ámbito de aplicación.

Hasta la entrada en vigor del RD 1620/2011, la regulación de los empleados domésticos se podía encontrar en el art. 2, apartado 1, de la LET, así como en el RD 1424/1985 ya mencionado.

La definición de *trabajo doméstico* la contiene el art. 1, apartado 4 del RD 1620/2011 y dice textualmente:

“Los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”.

Esta definición supone una ampliación respecto a la normativa que preveía el antiguo RD 1424/1985, al referirse de forma más general al cuidado de personas “que forman parte del entorno doméstico o familiar”, incluyendo todo tipo de tareas referidas al cuidado y al mantenimiento del hogar.

Así mismo, contempla que cuando esta actividad se realice para dos o más personas en un mismo hogar, sin que éstas constituyan una familia ni una persona jurídica, ostentará la titularidad de hogar familiar “la persona que ostente la titularidad de la vivienda en que habite o aquella que asuma la representación de tales personas”.

En cuanto a las exclusiones que realízale RD 1620/2011, el art. 2 deja fuera todos aquellos supuestos regulados con normas posteriores al año 1985, como las contrataciones realizadas con empresas de trabajo temporal, los cuidadores profesionales contratados por entidades públicas o privadas, así como los cuidadores no profesionales⁵³.

⁵² ROJO TORRECILLA, EDUARDO (18 de noviembre de 2011): “La primera aproximación a la nueva... (III)”, *op. cit.*, versión digital.

⁵³ La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y de la atención a las personas en situación de dependencia, afectaría a la exclusión de los dos últimos supuestos.

2. Contenido del RD 1620/2011.

A) Trabajadoras domésticas migrantes.

En España resulta indudable la fuerte feminización del sector doméstico, la gran presencia de empleadas migrantes para el desarrollo de tareas del hogar y en el sector de los cuidados, así como su contribución positiva y necesaria para el funcionamiento de los hogares, pero que como reconoce la OIM, lo harán “en detrimento, eso sí, de experimentar ellas mismas dificultades para conciliar su propia vida personal, familiar y laboral”⁵⁴. A pesar de esta realidad, no se encuentran referencias expresas en el texto del RD 1620/2011 dirigidas a empleadas migrantes.

Lo más interesante a destacar en este apartado, es el art. 4 que dispone “la igualdad y no discriminación en el acceso al trabajo”, tanto en el ingreso al empleo, como en la publicidad de las ofertas de trabajo, en base a los motivos que establece el art. 22 bis de la Ley 56/2003, de Empleo⁵⁵. Aspectos que serán fundamentales para evitar discriminaciones en el caso de las trabajadoras migrantes, tan presentes en el sector⁵⁶.

El RD 1620/2011 contempla la novedad de que los empleadores puedan contratar directamente, a través de los servicios públicos de empleo o a través de las agencias privadas de colocación, debiendo garantizar la no discriminación por “motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad”; matizando, “siempre que las personas trabajadoras se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”. Por lo que, de la redacción de este texto se deduce que, con respecto a los trabajadores migrantes, será imprescindible disponer de las autorizaciones de residencia y de trabajo oportunas para poder trabajar en España⁵⁷.

En referencia a ello, mientras que en la antigua normativa del RD 1424/1985 sí que se mencionaba textualmente la ausencia de discriminación en la contratación por razón de la “nacionalidad”, en el nuevo RD 1620/2011 queda implícito, pues en el art. 3,

⁵⁴ OIM (2015): *Estudio sobre la situación laboral...*, *op. cit.*, pág. 67.

⁵⁵ Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Texto completo, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-03302>

⁵⁶ MIÑARRO YANINI, MARGARITA (2013): *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Editorial Reus, Madrid, pág. 32.

⁵⁷ ROJO TORRECILLA, EDUARDO (18 de noviembre de 2011): “La primera aproximación a la nueva... (II)”, *op. cit.*, versión digital.

apartado b) se garantiza la aplicación de la normativa de extranjería. No obstante, habrá de tenerse presente la diferencia legal que encontramos entre los empleados procedentes de países de la Unión Europea⁵⁸ y los empleados procedentes del resto de países⁵⁹.

En relación a todo ello, aunque la nacionalidad de origen “no forma parte de la especialidad del contrato, sí se encuentra dentro del tipo social del empleado doméstico de un modo cada vez más extendido”⁶⁰. Una realidad que incluso conllevó la redacción de varias referencias explícitas para estos empleados en el texto del COIT núm. 189⁶¹.

B) Contrato de trabajo.

El art. 5 del RD 1620/2011 exige la formalización del contrato de trabajo por escrito, en relaciones laborales de más de cuatro semanas o cuando alguna de las partes así lo solicite. En caso de no existir pacto escrito, éste se presumiría con carácter indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas. Anteriormente, con el RD 1424/1985 no era obligatorio hacerlo por escrito y, en caso de no existir pacto, se presumía que la duración sería de un año. Esta mejora, supone un gran paso en materia de contratación, con un acercamiento a la normativa que rige para el resto de los trabajadores, que conlleva la desaparición de la “contratación anual no causal” e indefinidamente temporal, para dar paso a la contratación indefinida o temporal reguladas por el art. 15 de la LET y por sus normas de desarrollo (art.6 del RD 1620/2011), contemplando también un periodo de prueba de dos meses en los términos que establece la normativa general⁶².

Esta situación resultaba absolutamente injustificada ya que mantenía al trabajador en un contexto de inseguridad y precariedad, con unas connotaciones más graves y latentes en el caso de trabajadoras inmigrantes, al estar pendientes, muchas de ellas, de la

⁵⁸ Que se acogerán al RD 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los estados miembros de la UE y de otros estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

⁵⁹ Que se acogerán a la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 10/2011, de 27 de julio, de los arts. 31 bis y 59 bis, en lo referente a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género que estén en situación irregular.

⁶⁰ APARICIO RUIZ, MARÍA GERMANA (2012): “Un paso más hacia la conciliación...”, *op. cit.*, pág. 41.

⁶¹ Concretamente en los arts. 8 y 15 del COIT núm. 189.

⁶² ROJO TORRECILLA, EDUARDO (18 de noviembre de 2011): “La primera aproximación a la nueva... (I)”, *op. cit.*, versión digital.

renovación de la autorización para poder trabajar o de la obtención del permiso de trabajo⁶³.

Además, el apartado 4, de este mismo artículo, insta a que el trabajador disponga de informaciones esenciales como el salario, la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados o el régimen de pernoctas.

Hay autores que consideran un avance el poder contar de forma más generalizada con un contrato formalizado por escrito, que facilitará una “mayor formalidad en este tipo de relaciones laborales”, habitualmente informales, y que les ayudará a alcanzar “un estatus administrativo regular”. De igual modo, el conocimiento de ciertos contenidos del contrato, son importantes para estas trabajadoras, “especialmente para las que trabajan en régimen de internas”, que les permitirá conocer cuestiones como pernoctas, salario en especie o tiempo de presencia⁶⁴.

La Disposición transitoria primera del RD 1620/2011, concede un amplio plazo de un año para que el empleador pueda proceder a formalizar por escrito aquellos contratos ya vigentes que, según la nueva norma, tengan la obligación de ser formulados por escrito, así como, para facilitar la información referenciada anteriormente a los empleados domésticos contratados. Según la Disposición transitoria segunda, esta norma no afectará a las condiciones más beneficiosas pactadas con anterioridad a su entrada en vigor, “sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios”⁶⁵.

Para finalizar, en cuanto a la obligación de comunicar su contratación ante la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante, TGSS), algo también novedoso, de la interpretación del art. 5, apartado 5, de este RD 1620/2011, así como de su Disposición adicional primera, se deduce que le corresponde al empleador. Cuestión que tendrá unos efectos importantísimos en cuanto a la formalización del sector doméstico.

C) Contenido de la relación laboral.

■ *Derechos y deberes de los trabajadores del hogar.*

El propio RD 1620/2011, en su art. 7 otorga los derechos y deberes laborales establecidos en los arts. 4 y 5 de la LET, tales como la negociación colectiva, derecho

⁶³ APARICIO RUIZ, MARÍA GERMANA (2012): “Un paso más hacia la conciliación...”, *op. cit.*, pág. 41.

⁶⁴ VELA DÍAZ, RAQUEL (2013a): *Empleo, trabajo y protección social...*, *op. cit.*, págs. 421-422.

⁶⁵ Según lo establecido también en los arts. 26 y 27 de la LET.

de reunión, medidas de conflicto colectivo o derecho de huelga, entre otros. Derechos que estos empleados tendrán dificultades para ejercerlos dadas las peculiaridades propias del sector doméstico. En relación a ello, el mismo art. 4, apartado 1, de la LET expresa la limitación y concreta diciendo “con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa”.

El art. 3 de este RD 1620/2011 contiene una importante novedad respecto a la posible regulación de los derechos y obligaciones de esta relación laboral por los convenios colectivos. La normativa anterior, el RD 1424/1985, únicamente hacía una breve reseña en el art. 6 al pacto salarial, sin abrir la puerta a la negociación colectiva, ni a los convenios de sector. No obstante, por el momento no encontramos ningún convenio colectivo en España, a pesar del mandato de la OIT de cara a fomentar por los países miembros la negociación colectiva como mejor herramienta niveladora de desigualdades, así como para delimitar la excesiva autonomía individual que la legislación ha ofrecido tradicionalmente al empleador en el sector doméstico. Bien es cierto las dificultades que ello entraña, pues, la ausencia de pactos o convenios de aplicación a estos trabajadores, es debido a la “práctica imposibilidad de la existencia de sujetos legitimados para negociarlos”, teniendo en cuenta las características propias de empleadores y empleados domésticos⁶⁶.

Las adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo a las que se refiere el art. 7, apartado 2, del nuevo RD 1620/2011, merece una mención especial teniendo en cuenta sus características especiales⁶⁷. El incumplimiento de éstas, por parte del empleador, daría derecho a que el trabajador pudiese solicitar la extinción del contrato, cuestión que ya se contemplaba en el RD 1424/1985 y que no ha supuesto modificación ni mejora alguna.

A pesar de ello, curiosamente la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL)⁶⁸, excluye a los trabajadores del sector doméstico, alegando la singularidad del centro de trabajo (el hogar familiar), así como las dificultades de

⁶⁶ BARCELÓN COBEDO, SUSANA (2012): “La relación familiar del servicio del hogar familiar tras el RD 1620/2011 de 14 de noviembre”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, núm. 1, pág. 7.

⁶⁷ También el art. 5, apartado b) de la LET, establece que el trabajador tendrá el deber de “observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten”.

⁶⁸ En el art. 3, apartado 4, de la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, quedan excluidos de su aplicación los empleados de hogar.

entrada al mismo por parte de la ITSS, para vigilar el cumplimiento de las medidas de salud y seguridad⁶⁹.

Nos encontramos por tanto ante una declaración de intenciones con difícil aplicación práctica, con una incidencia mayor y más perjudicial para las empleadas de hogar migrantes. Así lo pone de manifiesto un estudio llevado a cabo en España, por el Centro de Investigación en Salud Laboral (en adelante, CISAL)⁷⁰, asegurando que “las trabajadoras inmigrantes, en especial aquellas ocupadas en el servicio doméstico, se encuentran entre los colectivos más vulnerables y están expuestas a importantes riesgos ambientales, ergonómicos y psicosociales”.

■ *Retribuciones.*

El RD 1620/2011 establece, a través de su art. 7, varias modificaciones importantes: la primera, el abono en metálico al menos del salario mínimo interprofesional (en adelante, SMI)⁷¹ y la segunda, establece una igualación del salario en especie con el resto de trabajadores, que será del 30% desde la entrada en vigor de la Ley 35/2010 sobre medidas urgentes de la reforma del mercado de trabajo. Anteriormente, la norma no daba garantía de percibir en metálico, como mínimo, el SMI y el tope de salario en especie quedaba situado en el 45%. Para las trabajadoras externas por horas, establece que la retribución será abonada en metálico y en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

Algo característico en este sistema retributivo es la inexistencia de categorías profesionales en el RD 1620/2011, al igual que sucedía con la norma anterior, algo que “implica una desconexión entre retribución y tipo de tareas, atribuyendo a todas ellas el mismo valor y dificultando su diferenciación”⁷². Un sistema de clasificación profesional en el sector, “permitiría una gradación de salarios, en función de la preparación y promovería una mayor profesionalización”, además, al no prever un sistema de salarios

⁶⁹ En relación a la vigilancia por parte de la ITSS, el art. 5 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la inspección de trabajo y seguridad social, dispone que, si el centro a inspeccionar es un hogar familiar, “deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial”.

⁷⁰ CISAL (2010): *Inmigración, trabajo y salud en España*, pág. 2. Resumen del estudio recuperado de: http://www.istas.ccoo.es/descargas/TTSAL_resumen_informativo.pdf

⁷¹ En España, el SMI para el año 2016, está fijado en el RD 1171/2015, de 29 de diciembre, cuantificado en 655'20 euros al mes en 14 pagas.

⁷² ARANGO, JOAQUIN / DÍAZ, MAGDALENA / MOUALHI, DJAOUIDA (2013): *Promover la integración de las trabajadoras...*, *op. cit.*, pág. 23.

acorde a categorías, tal asunto queda remitido nuevamente a la negociación colectiva, dejándolo otra vez abierto al acuerdo individual⁷³.

Respecto a los incrementos salariales, sí se encuentra un cambio importante. La norma dice que se “determinará por acuerdo entre las partes” y, en caso de que no exista, se aplicará el incremento salarial que figure en las estadísticas de los convenios colectivos en el mes que corresponda realizar la revisión⁷⁴, una fórmula bastante farragosa y nada fácil de poner en marcha⁷⁵.

En cuanto a las pagas extraordinarias, en el apartado 4, también encontramos un avance ya que se establecen dos pagas extras de 30 días naturales, frente a las dos pagas de 15 días anuales que establecía la norma del año 1985.

Por último, contempla que las partes dispondrán de autonomía para acordar el “recibo individual y justificativo del pago del mismo”, siendo de aplicación el art. 29, apartado 1 de la LET cuando no haya acuerdo al respecto.

Como se aprecia, el articulado del RD 1620/2011, en relación a las retribuciones, son varias las cuestiones en las que el legislador deja autonomía para alcanzar acuerdo entre las partes. Pues, esta norma tiene una “marcada individualización en la negociación de las condiciones laborales”, algo dificultoso, teniendo en cuenta que se trata de un sector poco organizado y con poca tradición negociadora⁷⁶.

■ *Tiempo de trabajo.*

Será el art. 9 del RD 1620/2011 el que intente adaptar esta cuestión a la normativa de la LET. Los cambios que supone este precepto, pretenden buscar un mayor equilibrio entre el trabajador y el empleador en estas cuestiones y contribuirá a la mejor conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores domésticos en igualdad con

⁷³ APARICIO RUIZ, MARÍA GERMANA (2012): “Un paso más hacia la conciliación...”, *op. cit.*, pág. 42.

⁷⁴ Página web del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en la que se pueden consultar los incrementos salariales: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

⁷⁵ ROJO TORRECILLA, EDUARDO (18 de noviembre de 2011): “La primera aproximación a la nueva... (II)”, *op. cit.*, versión digital.

⁷⁶ DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, MARÍA (2011): “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social”, *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid (RJUAM)*, núm. 23, pág. 145.

el resto de trabajadores. A pesar de ello, seguiremos apreciando una mayor flexibilidad que favorece, claramente, al empleador como se aprecia a continuación⁷⁷.

El RD 1620/2011, establece una jornada de cuarenta horas semanales, con la posibilidad de que el horario podrá ser acordado entre las partes.

El articulado se refiere a los “tiempos de presencia”, es decir, el tiempo en que el trabajador no está obligado a realizar tareas pero debe de estar a disposición del empleador ante cualquier necesidad que se presente. Estos tiempos requerirán de una compensación que, excepto que se acuerde de otro modo, “se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias”. De tal manera, que se insiste en que la hora de presencia, como mínimo, deberá ser abonada como una hora ordinaria⁷⁸.

El propio art. 10 del COIT núm. 189, como se ha señalado anteriormente, ya establecía que las horas de presencia deben ser consideradas como horas trabajadas, y por ello ser retribuidas o compensadas con el tiempo de descanso equivalente, siempre que así se disponga en la norma nacional. Por tanto, algo tan importante para el empleo doméstico, el COIT núm. 189 no lo clarificó, dejando a la R201 que proponga algunos consejos al respecto.

Por otra parte, al trabajador interno se le deben de conceder, como mínimo, dos horas diarias para las comidas principales. Puesto que los tiempos de presencia son incluso más complicados en el caso de trabajadores internos, lo que incide en “la proclividad del trabajo al servicio del hogar familiar en régimen interno para derivar en formas de trabajo esclavas”⁷⁹.

Así pues, a pesar de que era necesaria una concreción mayor en cuanto a la gestión de horas de presencia, especialmente para las empleadas internas, casi siempre mujeres inmigrantes, “la ausencia de una regulación clara al respecto se ha traducido en una disponibilidad casi absoluta de su tiempo al servicio del hogar familiar”⁸⁰.

⁷⁷ DOMÍNGUEZ MUJICA, JOSEFINA / GRAU PINEDA, CARMEN (2015). “La persistencia de mujeres inmigradas en el servicio doméstico en España en tiempos de recesión económica: datos para la reflexión”. *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, núm. 40.

⁷⁸ ROJO TORRECILLA, EDUARDO (18 de noviembre de 2011b): “La primera aproximación a la nueva regulación... (II)”, *op. cit.*, versión digital.

⁷⁹ DOMÍNGUEZ MUJICA, JOSEFINA / GRAU PINEDA, CARMEN (2015). “La persistencia de mujeres inmigradas...”, *op. cit.*, versión digital.

⁸⁰ VELA DÍAZ, RAQUEL (2013a): *Empleo, trabajo y protección social...*, *op. cit.*, pág. 436.

El RD 1620/2011 contempla también un descanso diario, que se amplía a doce horas, aunque podrá ser reducido a diez horas en el caso de las trabajadoras internas, siempre y cuando el resto (hasta doce), sean compensadas en cómputo de hasta cuatro semanas. Por lo que respecta al descanso semanal, será de treinta y seis horas continuadas (en el RD 1424/1985 era de veinticuatro horas), incluyendo el domingo y la tarde del sábado o mañana del lunes, de la misma manera que lo establece la LET.

En el apartado 6, se dedica a reconocer a este colectivo los mismos permisos y fiestas enumeradas en el art. 37 de la LET.

Respecto a las vacaciones, apartado 7, la nueva normativa se muestra mas explícita, manteniéndolas en treinta días naturales y fija las normas para su disfrute, matizando que, el trabajador “no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar donde se desplace la familia o algunos de sus miembros” (en la misma línea que establecía el COIT núm. 189). Este periodo de vacaciones podrá ser fraccionado en dos o más periodos por acuerdo entre las partes, pero por lo menos uno de ellos, tendrá que ser de quince días naturales continuados. En caso de no alcanzar acuerdo, quince días serán impuestas por el empleador y el resto lo podrá elegir el propio empleado.

Finalmente este artículo, en su apartado 8, recoge que los menores de dieciocho años tendrán los mismos derechos, en materia de tiempo de trabajo, que el resto de trabajadores en las condiciones que establece la LET.

■ *Conservación del contrato.*

El art. 10 del RD 1620/2011, contempla la conservación del contrato de empleados de hogar y no aparece novedad al respecto. Establece que la subrogación contractual, en el caso de cambiar de empleador, solo será posible si existe acuerdo de las partes o si el trabajador sigue prestando sus servicios por más de siete días con posterioridad al cambio. Igualmente sucederá cuando tenga lugar un traslado del hogar familiar a otra localidad.

D) Extinción del contrato de trabajo.

El art. 11 del RD 1620/2011 regula la extinción del contrato con algunas modificaciones respecto a la normativa anterior, dirigidas fundamentalmente a mejorar los derechos del empleado doméstico. Establece como causas de despido las relacionadas en el art. 49 de

la LET⁸¹ y procede, a su vez, a introducir alguna novedad respecto al despido disciplinario, así como a la figura del “desistimiento”⁸².

Respecto al despido disciplinario improcedente, según lo referido en el art. 11, apartado 2, establece que dará lugar a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con un límite de doce mensualidades y se abonará en metálico.

En cuanto al desistimiento, establece dos modificaciones respecto al RD 1424/1985. En primer lugar, que debe ser comunicado por escrito al empleado, manifestando “de modo claro e inequívoco” la voluntad de finalizar el contrato por este motivo. En segundo lugar, se contempla un aumento de la indemnización, doce días por año de servicio (antes siete días), con el límite de seis mensualidades. En caso de desistimiento por parte del trabajador, éste podrá hacerlo en cualquier momento, comunicándolo en las mismas condiciones que cuando es a iniciativa del empleador. Así pues, el art. 11, apartado 3, contempla:

- Un preaviso de siete días, o de veinte días para relaciones laborales superiores a un año, aunque el trabajador podrá optar por su incumplimiento y compensar con “una indemnización equivalente a los salarios de dicho período, que se abonarán íntegramente en metálico”.
- Que a la comunicación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización “equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades”, que se abonará igualmente en metálico⁸³.

Según el apartado 4, de este mismo art. 11, se presume que el empleador opta por el despido, y no por el desistimiento, en el caso de que la comunicación no cumpla los términos establecidos o no se ponga a disposición del empleado la indemnización correspondiente⁸⁴.

⁸¹ A excepción de las letras h), i), l) del apartado 1, del art. 49 de la LET que quedan excluidas por no ser compatibles según el legislador (fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas).

⁸² El desistimiento será una modalidad extintiva del contrato de trabajo, entendido como una pérdida de confianza en la persona contratada.

⁸³ Esta indemnización prevista para el desistimiento por parte del empleador, sólo resultará de aplicación para los contratos suscritos a partir del 1 de enero de 2012, así se establece en la Disposición transitoria primera del RD 1620/2011.

⁸⁴ Vid. *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de 17 de enero de 2013* (126/2013), en la que se califica de despido y no como desistimiento la extinción de un contrato de una trabajadora de hogar migrante y sin permiso de trabajo, por el hecho de incumplir la forma de la comunicación, así como la falta de preaviso y la puesta a disposición de la indemnización en metálico.

De la misma manera, tanto en los casos de desistimiento como de despido se establece que, para el caso de los trabajadores internos, no podrá comunicarse entre las diecisiete horas y las ocho horas, excepto en el caso de falta muy grave de lealtad y confianza (art. 11, apartado 5).

Por otra parte, nada dice el RD 1620/211 respecto al despido nulo en su art. 11, por lo que no se contempla la posibilidad de readmisión del trabajador en ningún supuesto. La jurisprudencia también ha venido entendido que no procedía la reincorporación dadas las condiciones especiales, incluso, ante el despido de una empleada de hogar embarazada⁸⁵. No obstante, la Ley de igualdad efectiva de hombres y mujeres (en adelante, LOI)⁸⁶, en su art. 10, contempla explícitamente que los actos que causen alguna discriminación por razón de sexo, serán considerados nulos, dando lugar a una compensación o indemnización proporcional al perjuicio ocasionado. Así pues, aunque el RD 1620/2011 sigue obviando totalmente esta posibilidad, encontramos jurisprudencia posterior a la LOI que califica de nulo el despido por razón de embarazo⁸⁷.

Así pues, resulta extraño que el nuevo RD 1620/2011 no contemple la extinción del contrato ante la “vulneración de alguno de los derechos fundamentales y libertades públicas” de estos empleados, máxime, teniendo en cuenta que el proyecto inicial de este RD sí que lo tenía previsto. Posiblemente, el legislador consideró la extensión de derechos a los trabajadores domésticos, aunque en muchos supuestos, la referencia concreta hubiese evitado muchos problemas⁸⁸.

E) Control del cumplimiento de la norma.

Son los arts. 12 y 13 del propio RD 1620/2011 los que se refieren al control del cumplimiento de la norma por la ITSS, teniendo en cuenta la Ley 42/1997⁸⁹, así como la

⁸⁵ Vid. *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de 14 de enero de 2003* (AS 1550).

⁸⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

⁸⁷ Vid. *Sentencia del Juzgado de lo Social nº 31 de Madrid, de 16 de abril de 2008* (AS 664).

⁸⁸ APARICIO RUIZ, MARÍA GERMANA (2012): “Un paso más hacia la conciliación...”, *op. cit.*, pág. 45.

⁸⁹ Regirá la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la ITSS, al igual que para el resto de trabajadores.

derivación a la jurisdicción del orden social de los conflictos que se ocasionen respecto a la aplicación de este RD, según la Ley 36/2011⁹⁰.

Pero el propio RD 1620/2011 no va mas allá, por tanto, continúa sin resolver el conflicto de intereses que ya generaban los arts. 16 y 17 del COIT núm. 189, ya mencionado. Nos referiremos, por un lado, al intento de compatibilizar el derecho a exigir el cumplimiento de la norma, y por otro, el derecho a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad personal y familiar, dispuesto en el art. 18 de la Constitución Española (en adelante, CE)⁹¹.

El art. 5 de la Ley 42/1997, en su apartado 1, dispone que “si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberá obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial”.

Si bien es cierto que a menudo, las ITSS citan a los empleadores a la sede, resulta muy dificultoso llevar a cabo un control, lo que implica que se actúe, prácticamente sólo, ante denuncia previa y con las limitaciones que conlleva no poder acceder al domicilio (centro de trabajo)⁹². Por tanto, es evidente que estos límites de actuación “inciden en el frecuente incumplimiento de las normas laborales y de seguridad social relativas a los empleados de hogar y concretamente, en la existencia de una importantísima bolsa de trabajo doméstico no declarado”.

Además, en relación a los trabajadores domésticos irregulares, los inspectores de trabajo se encuentran ante un grave dilema, optar entre su cometido de proteger al empleado y, su deber de comunicar estos casos a la autoridad competente, con la consecuencia de una posible deportación del trabajador en cuestión⁹³.

Sin duda alguna, el acceso a la justicia es un avance enorme para el sector, puesto que a través de ella, se pueden garantizar el acceso a otros derechos fundamentales. Ahora bien, según entiende la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante, FRA), “los obstáculos prácticos de acceso a la justicia, como el deber de reportar informes que puedan revelar la situación irregular del migrante, deben ser

⁹⁰ Según lo establecido en el art. 2 de la Ley 36/2001, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

⁹¹ Constitución Española, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

⁹² MIÑARRO YANINI, MARGARITA (2013): *EL trabajo al servicio del hogar familia...*, op. cit., págs. 74-75.

⁹³ OIT (2014): *Inspección de trabajo y trabajo doméstico*, módulo 16, Ginebra, pág. 29.

eliminados”, y se deberían establecerse mecanismos que permitieran a los trabajadores irregulares ejercer sus denuncias laborales en igualdad de condiciones⁹⁴.

3. Materias olvidadas y/o limitaciones.

Del estudio del nuevo RD 1620/2011 se observa cómo persisten algunos olvidos y/o limitaciones en su articulado, algunos de ellos coincidentes con el COIT núm. 189 y que suponen unos perjuicios importantes para estos empleados de hogar, tales como:

- *La exclusión de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar de la LPRL*, donde la norma únicamente obliga al empleador a mantener unas condiciones de seguridad y salud dignas, sin llegar a concretar alcance ni ámbito de aplicación.
- *Las dificultades y limitaciones que entraña el control de las condiciones de trabajo y seguridad, por parte de la ITSS*, donde prevalece el derecho a la intimidad familiar.
- *La falta de un sistema de clasificación profesional*, con establecimiento de funciones y salarios.

A estas limitaciones, resulta preciso añadir la *exclusión de estos empleados del Fondo de Garantía Salarial* (en adelante, FOGASA), dejando a estos trabajadores domésticos, sin posibilidad de recurrir a este organismo para reclamar cantidades salariales adeudadas por motivos imputados al empleador. Esta es una realidad que “supone una importante desprotección para las trabajadoras de este ámbito, especialmente para las trabajadoras inmigrantes”, situándolas en una situación de indefensión económica, añadida a las dificultades asociadas a la nacionalidad y al género⁹⁵.

⁹⁴ FRA (2011): *Migrantes en situación irregular empleados en el sector doméstico*, Austria, pág. 7.

⁹⁵ VELA DÍAZ, RAQUEL (2013a): *Empleo, trabajo y protección social...*, op. cit., pág. 414.

IV. Protección social, exclusiones y peculiaridades.

1. La integración en el Régimen General.

El avance en la protección social de estos empleados domésticos, tiene su origen en el llamado Pacto de Toledo⁹⁶, que en su Recomendación sexta, manifiesta la importancia de que “a medio o largo plazo todos los trabajadores y empleados queden encuadrados o bien en el Régimen de Trabajadores por Cuenta Ajena o bien en el de Trabajadores por Cuenta Propia”, por tanto, antes o después llegaría a afectar al servicio doméstico.

Será la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social⁹⁷, la que establezca, en su Disposición adicional 39ª (en adelante DA 39ª), la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar (en adelante, REEH), en el Régimen General de la Seguridad Social (en adelante RGSS), a través del llamado Sistema Especial de Empleadas de Hogar (en adelante, SEEH). Aunque no existe una derogación expresa del Decreto 2346/1969⁹⁸, esta norma quedará sin eficacia, pues, la Disposición derogatoria única de la Ley 27/2011, contempla que quedarán “derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta Ley”⁹⁹.

Este SEEH nació fruto del acuerdo de 27 de junio de 2011, entre gobierno y sindicatos mas representativos, estableciendo una integración gradual y paulatina, a diferencia de cómo se articuló la inclusión de otros Regímenes Especiales¹⁰⁰.

Por tanto, según contempla esta DA 39ª, de la Ley 27/2011, la integración será de forma gradual, desde enero de 2012 hasta 2018, respecto a algunas cuestiones y, de manera casi inmediata, respecto a otras. Encontrando diferenciación entre:

⁹⁶ El “Informe de la Ponencia para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse”, de 6 de abril de 1995, ha sido llamado como “Pacto de Toledo”.

⁹⁷ *Vid.* Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

⁹⁸ Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regulaba el Régimen Especial de la Seguridad Social del servicio doméstico.

⁹⁹ GARCÍA GONZÁLEZ, GUILLERMO (2011): “La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro”, *Aranzadi Social*, nº 8, pág. 4.

¹⁰⁰ FERNÁNDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER (2011): “Aspectos prácticos de la integración...”, *op. cit.*, versión digital.

■ *Empleados procedentes del REEH.*

En este caso, el propio apartado 4, establece que en el plazo de seis meses, desde el 1 de enero de 2012, los empleadores y empleados procedentes del REEH que han quedado incluidos dentro del RGSS, deberán comunicar a la TGSS que se encuentran encuadrados en el REEH. Y en caso de incumplir esta comunicación, la norma hace una distinción importante:

- En el caso de trabajadores de hogar contratados a tiempo parcial o discontinuos (para uno o más empleadores), la no comunicación conllevará la exclusión del SEEH, procediendo a la baja en el Régimen General (desde el 1 de julio de 2012); pudiendo proceder a la tramitación de una nueva alta con posterioridad. Esta medida tendría una afeción mayor para las empleadas migrantes, para quienes “implicaría una situación de irregularidad sobrevenida una vez que expirase el plazo de su autorización de residencia y trabajo”, con la consiguiente imposibilidad de renovar la misma al no disponer de contrato, ni de alta laboral¹⁰¹.
- Respecto a los trabajadores de hogar contratados de forma exclusiva y continuada para un solo empleador, su falta de comunicación supondrá que la cotización al SEEH, desde el 1 de julio de 2012, será la establecida en el tramo superior de la escala. Este castigo supondrá la aplicación de la cotización más alta posible, “con independencia del salario real y del tiempo de trabajo”, algo no entendible cuando no se ha exigido en la integración de otros Regímenes Especiales¹⁰².

■ *Empleados contratados a partir del 1 de enero de 2012.*

En este caso, la propia DA 39ª no establece detalles de cómo cursar las altas y bajas de estos trabajadores, por lo que se presume que regirá lo establecido en el art. 29 del Real Decreto 84/1996, sobre altas y bajas en la Seguridad Social¹⁰³, deduciendo que será el

¹⁰¹ VELA DÍAZ, RAQUEL (2013a): *Empleo, trabajo y protección social...*, *op. cit.*, pág. 444.

¹⁰² FERNÁNDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER (2011): “Aspectos prácticos de la integración...”, *op. cit.*, versión digital.

¹⁰³ Real Decreto 84/1996, de 20 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de inspección de empresas, y afiliación, altas, bajas, y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

empleador quien estará obligado a comunicar el inicio o finalización de la prestación del servicio ante la TGSS¹⁰⁴.

Así pues, la Ley 27/2011, supone tres grandes novedades. Primera, esta norma afectará a todos los trabajadores, con independencia de las horas trabajadas (antes solamente sería de aplicación para empleados que trabajasen como mínimo setenta y dos horas al mes, con un mínimo de doce días mensuales). Segunda, el empleador será el obligado de cursar el alta ante la TGSS, y tercera, una nueva forma de cotización, pasando de una base única y tarifada que establecía el REEH, sin relación con los salarios reales, a una cotización por tramos similar al Régimen General, creando 15 tramos, con el objetivo de conseguir en 2019 que el salario total constituya la cotización real del empleado.

A su vez, es importante referirnos a las bonificaciones para la contratación que la propia Ley 27/2011 contempla. Su Disposición transitoria única establece la reducción del 20% de las cotizaciones durante los años 2012, 2013 y 2014, derivadas de las contrataciones formalizadas a partir del 1 de enero de 2012. En el caso de familias numerosas, se mantiene la bonificación del 45 % de las cuotas a la Seguridad Social correspondiente al empleador, en los mismos términos que ya venían disfrutando. Algo importante para incentivar la contratación, pero que resultan totalmente insuficientes, perdiendo una gran oportunidad para desarrollar políticas laborales y fiscales que favorezcan la contratación formal, teniendo en cuenta que este sector está caracterizado por un gran nivel de trabajo informal¹⁰⁵.

Poco después, entra en vigor el Real Decreto-Ley 29/2012 de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social (en adelante RDL 29/2012)¹⁰⁶, que introduce algunas modificaciones importantes respecto a la Ley 27/2011. Lo cual, supone un “vaivén regulador en esta materia”¹⁰⁷ y un “regreso al pasado”¹⁰⁸. Si bien el nuevo RDL

¹⁰⁴ FERNANDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER (2011): “Aspectos prácticos de la integración...”, *op. cit.*, versión digital.

¹⁰⁵ GARCÍA GONZÁLEZ, GUILLERMO (2011): “La integración del régimen especial...”, *op. cit.*, pág. 12.

¹⁰⁶ *Vid.* RDL 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.

¹⁰⁷ VELA DÍAZ, RAQUEL (2013a): *Empleo, trabajo y protección social...*, *op. cit.*, pág. 448.

¹⁰⁸ ROJO TORRECILLA, EDUARDO (31 de diciembre de 2011): “Una nota para terminar el año, sobre el Real Decreto-Ley 29/2012 (y otras dos normas). El año 2012 acaba como el anterior, con un RDL”.

denomina estas medidas como “mejora de gestión y protección social” en el SEEH, de su estudio se deduce que la realidad es contraria, significando un retroceso normativo, ya que retoma la desigualdad reguladora anterior a la Ley 27/2011 y se aleja, nuevamente de una convergencia hacia el Régimen General¹⁰⁹.

Según el “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”¹¹⁰, que elaboró la TGSS en septiembre de 2012, justifica los cambios que establece el RDL 29/2012 con dos razones. En primer lugar, razones técnicas ante problemas o quejas, manifestadas especialmente por empleadores de avanzada edad, ante la dificultad burocrática de las gestiones administrativas en lo referido al sistema de cotización. En segundo lugar, la razón sería económica, debido a que muchos empleados de carácter parcial o discontinuo quedaron excluidos del sistema, por no haber cursado la comunicación en el periodo transitorio de integración al SEEH, lo que generó un descenso de ingresos por cotizaciones en este Régimen. Algo que, sin embargo, no incitó al legislador a optar por la inclusión de oficio en el Régimen General, tal y como sucedió en la integración de otros Regímenes Especiales.

Los cambios más significativos que introduce el nuevo RDL 29/2012 son los siguientes:

- Restablece la posibilidad de que los empleados que tengan jornadas inferiores a 60 horas mensuales por hogar, tengan la responsabilidad “del cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, así como de cotización y recaudación”, cuando “lo acuerden con sus respectivos empleadores”. Posibilidad de aplicación, no sólo para las nuevas contrataciones, sino también para las anteriores, estableciendo, como único requisito, que la solicitud deberá también ir firmada por el empleador.

Volver a esta situación, que anteriormente se daba para empleados domésticos contratados por menos 80 horas mensuales y que la Ley 27/2011 ya superó, generó fuertes críticas desde todos los ámbitos, señalando la excesiva autonomía

Recuperado de: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2012/12/una-nota-para-terminar-el-ano-sobre-el.html>

¹⁰⁹ VELA DÍAZ, RAQUEL (2013b): “De la Ley 27/2011 al RD-Ley 29/2012 de mejora de gestión y protección social en el sistema especial para empleados de hogar: la nueva frontera entre las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar”, *Temas laborales*, núm. 121, pág. 137.

¹¹⁰ *Vid.* Informe completo, recuperado de: [file:///C:/Documents%20and%20Settings/Usuario/Mis%20documentos/Downloads/Balance-Empleados-Hogar%20\(1\).pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/Usuario/Mis%20documentos/Downloads/Balance-Empleados-Hogar%20(1).pdf)

que se deja a las partes y la inexplicable responsabilidad que nuevamente se transfiere al empleado de hogar¹¹¹.

- En cuanto a la cotización y recaudación, el RDL 29/2012, establece una nueva escala de cotización para el año 2013, pasando de 15 tramos de cotización a 8 y, desapareciendo los tres de cuantía más baja. Reforma, que debería suponer un aumento de la recaudación de la TGSS dado que este era el objetivo principal que perseguía. No obstante, esta nueva fórmula de cotización supondrá un distanciamiento de la cotización y de los salarios reales de los empleados domésticos, alejándose del sistema de cotización que opera para el resto de trabajadores¹¹².

Distintos autores piensan que aunque esta medida supondrá un fuerte impacto para mejorar la recaudación en este sector, desde luego, el aumento de gastos para la contratación de empleados no favorecerá la lucha contra la economía sumergida¹¹³. De igual modo, ante los nuevos aumentos de costes laborales para la contratación, y teniendo en cuenta la crisis económica que atravesamos, se advierte que pudieran inferir y tener como respuesta una mayor clandestinidad en el trabajo, a pesar de la necesidad de este servicio para la atención al hogar y los cuidados que prestan en muchos casos estos empleados domésticos¹¹⁴.

Por ello, esta reforma ha sido fuertemente contestada y criticada por el movimiento sindical y las asociaciones de empleadas de hogar¹¹⁵.

- En cuanto a las bonificaciones del 20% para nuevas contrataciones que contemplaba la Ley 27/2011, también el RDL 29/2012 excluye la posibilidad de que se beneficien los empleados que se contraten por menos 60 horas mensuales por empleador y, que asuman ellos mismos la obligación en materia de encuadramiento, cotización y recaudación.

¹¹¹ ROJO TORRECILLA, EDUCARDO: (31 de diciembre de 2011): “Una nota para terminar el año...”, *op. cit.*, versión digital.

¹¹² ARANGO, JOAQUIN / DÍAZ, MAGDALENA / MOUALHI, DJAOUIDA (2013): *Promover la integración de las trabajadoras...*, *op. cit.*, pág. 26.

¹¹³ VILAPLANA PRIETO, CRITINA (2013): “Impacto sobre las cotizaciones sociales de la integración del Sistema Especial de Empleadas de Hogar en el Régimen General: aplicación a los empleados que atienden a personas en situación de dependencia”, *Hacienda Pública Española*, núm. 205, pág. 62.

¹¹⁴ FERNANDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER (2011): “Aspectos prácticos de la integración...”, *op. cit.*, versión digital.

¹¹⁵ *Vid.* Ejemplo del trabajo conjunto de sindicatos, asociaciones, plataformas... frente al RDL 29/2012. http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio_del_sindicat:trabajadoras_del_hogar:actualitat:490991--El_Gobierno_reduce_la_proteccion_social_del_trabajo_en_el_hogar

Estos cambios recogidos en el RDL 29/2012, conllevan una mayor dificultad y aumento de responsabilidad para una muchos trabajadores, así como un aumento de costes sociales para el empleador, que si no van acompañas de otras “medidas correctoras e incentivadoras”, tendrán como consecuencia la continuidad de trabajo sumergido en el sector, así como la realización de cotizaciones por salarios mas bajos de las reales, afectando de un modo mas perjudicial a las mujeres migrantes y haciendo más precarias sus condiciones de trabajo¹¹⁶.

2. Las prestaciones sociales tras la integración.

Los empleados de hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social según lo establecido en el RGSS, con ciertas peculiaridades y limitaciones que contempla el apartado 3, de la DA 39ª de la Ley 27/2011:

■ Incapacidad temporal.

Respecto a la incapacidad temporal, la Ley 27/2011 disminuye las diferencias con el Régimen General. En el caso de prestaciones derivadas de *enfermedad común o accidente no laboral*, en el REEH se percibía a partir del vigésimo noveno día de baja. A partir de ahora, se cobrará desde el cuarto día de baja, siendo el empleador el encargado del pago de la prestación desde ese día, hasta el octavo día de la baja y a partir de ese momento, será la Seguridad Social quien asuma el abono¹¹⁷. En el caso de *incapacidad temporal derivada de accidente laboral o de enfermedad no profesional*, se registrarán por las mismas condiciones establecidas para en el Régimen General, por tanto, se percibirá a partir del día siguiente de la baja médica.

■ Prestaciones derivadas de contratos a tiempo parcial.

En este caso, desde el año 2012 hasta el 2018, para calcular los periodos cotizados de contrataciones de carácter parcial, para acceder a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, serán computables únicamente las cotizaciones en base a las horas

¹¹⁶ VELA DÍAZ, RAQUEL (2013a): *Empleo, trabajo y protección social...*, op. cit., pág. 456-457.

¹¹⁷ Recordar que en el Régimen General esta prestación queda a cargo del empresario del día 4º al 15º (ambos incluidos) y a cargo de la Seguridad Social a partir del día 16º.

efectivamente trabajadas, procediendo a establecer su equivalencia en días teóricos de cotización.

Para ello, las horas efectivas de trabajo se calcularán en función de las bases de cotización referidas en el apartado 2), de la DA 39ª de la Ley 27/2011, divididas por la cuantía de la base mínima horaria del Régimen General establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año.

■ *Falta de integración de lagunas en las bases reguladoras.*

Para el cálculo de las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes y de jubilación, de los trabajadores de hogar respecto de los periodos cotizados en el SEEH, desde el año 2012 hasta el 2018 solamente se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, sin tener en cuenta lo previsto en el art. 140, apartado 4 y en el art. 162, apartado 1 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), sobre la aplicación de lagunas de cotización. Por tanto, según lo contemplado en la Ley 27/2011, habrá que esperar hasta al año 2018 para que las lagunas de cotización queden integradas en el SEEH.

■ *Los empleados de hogar no tendrán derecho a la prestación por desempleo.*

En este sentido, la DA 39ª, apartado 3, párrafo f) de la Ley 27/2011, es la que establece la mayor diferenciación y la que ocupa las principales reivindicaciones de este colectivo, pues indica que “la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no comprenderá la correspondiente al desempleo”, a lo que el legislador añade, “si bien de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar”, dejando por tanto, una posibilidad de mejora futura para resolver esta discriminación. Aunque el argumento para la exclusión se entiende como una pobre justificación a modo de “expiración de culpas”¹¹⁸. Una declaración que supone un “claro brindis al sol” y que se interpreta como una forma de “echar balones fuera”¹¹⁹.

A pesar de que el propio RD 1620/2011 disponía la constitución de un “grupo de expertos” para estudiar la posibilidad de extender el derecho a la prestación por

¹¹⁸ DOMÍNGUEZ MUJICA, JOSEFINA / GRAU PINEDA, CARMEN (2015). “La persistencia de mujeres inmigradas...”, *op. cit.*, versión digital.

¹¹⁹ FERNÁNDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER (2011): “Aspectos prácticos de la integración...”, *op. cit.*, versión digital.

desempleo para los empleados domésticos (cuestión que no ha sido abordada por el momento, como hemos visto, y que posiblemente se tarde tiempo en resolverse esta grave distinción), quizás por el miedo al fraude que puede darse, dadas las dificultades de control en el hogar familiar. En este sentido, se aprecia en la “actitud del legislador una falta de decisión por atacar en profundidad la regulación del desempleo”, así como una “tibieza legislativa que se basa más en razones de oportunidad política o económica que en cuestiones de técnica jurídica”, puesto que “el lugar de prestación de servicios no parece razón suficiente para perpetuar esta distinción”, que además es contraria a lo contemplado en el art. 41 de la CE¹²⁰, así como en el art. 14 del COIT n° 189¹²¹.

Además de estas cuestiones, es importante destacar también lo establecido en la DA 53ª, apartado 3 de la LGSS, en referencia a las *contingencias profesionales* del SEEH, contemplando que no serán de aplicación las responsabilidades en orden a las prestaciones del art. 126 de la LGSS. Así pues, en cuanto al abono de las prestaciones, no se exigirán responsabilidades al empleador ante el incumplimiento de las obligaciones respecto a la tramitación de afiliación, altas, bajas y cotización.

Esta protección disminuida y limitada afectará de forma negativa a todos los empleados, pero tendrá una repercusión mayor en el caso de las empleadas migrantes, teniendo en cuenta “su mayor dependencia de las rentas salariales ante las escasas fuentes de ingresos alternativos”, lo que sitúa a estas mujeres en una situación de especial desprotección económica¹²².

3. Relación entre legislación laboral y política migratoria.

Junto a este estudio jurídico, resulta interesarte hacer un breve análisis respecto a cómo influye la legislación de inmigración y extranjería en estas empleadas de hogar migrantes (además de otros factores económicos, sociales y culturales que quedan fuera de éste estudio). Esta normativa de extranjería resulta decisiva porque será la encargada de regular los flujos migratorios, así como de articular el acceso al empleo, a los

¹²⁰ El art. 41 de la CE establece textualmente, que “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”.

¹²¹ GARCÍA GONZÁLEZ, GUILLERMO (2011): “La integración del régimen especial...”, *op. cit.*, pág. 11.

¹²² VELA DÍAZ, RAQUEL (2013a): *Empleo, trabajo y protección social...*, *op. cit.*, págs. 460-471.

recursos sociales y a la participación de estos empleados en la vida sociopolítica de cada país de destino.

En España, esta legislación sobre inmigración y extranjería ha querido encauzar a las mujeres inmigrantes hacia los empleos del servicio del hogar familiar (a través de los procesos de regularización o políticas de preponderancia nacional), dando de esta manera solución al aumento de demanda de personas dedicadas a los cuidados en los hogares, y así compensar la falta de ayudas o políticas públicas que atiendan esta necesidad¹²³.

Esta situación ha producido un encasillamiento mayor de mujeres migrantes en el sector doméstico. La política migratoria parece olvidar que una de sus finalidades debe de ser alcanzar la plena integración y mejorar la exclusión social de las personas migradas y, para ello, será fundamental asegurar un trabajo adecuado para estos trabajadores. De manera que, el reto de estas políticas migratorias, no debe ser únicamente canalizar los flujos migratorios, sino también, “integrar la dimensión laboral como uno de sus principales ejes definitorios, que atienda no sólo a los imperativos económicos y las necesidades de nuestro mercado, sino también a los imperativos sociales”¹²⁴.

Para muchas empleadas domésticas migrantes, la situación jurídico-administrativa y la condición económica, están estrechamente relacionadas. En este sentido se puede deducir respecto a estas trabajadoras que, cuando no cuentan con los permisos pertinentes, el sector doméstico es prácticamente el único trabajo al que pueden acceder (dado su alto grado de informalidad), permitiendo condiciones de trabajo inferiores. De igual modo, cuando las empleadas disponen de estos permisos, la preocupación por la renovación, o la posible pérdida de ellos, también sitúa a estas mujeres en una posición de vulnerabilidad y fragilidad mayor, que les condicionará para aceptar peores condiciones de trabajo¹²⁵.

Por tanto, para estas empleadas migrantes conseguir un empleo es fundamental para su proyecto migratorio. De hecho, resulta paradójico que sean “las trabajadoras inmigrantes quienes muestran un mayor conocimiento de la normativa y un mayor grado de exigencia hacia sus empleadoras respecto de la contratación y la afiliación”, a

¹²³ ARANGO, JOAQUIN / DÍAZ, MAGDALENA / MOUALHI, DJAOUIDA (2013): “Promover la integración de las trabajadoras...”, *op. cit.*, pág. 28.

¹²⁴ VELA DÍAZ, RAQUEL (2013a): *Empleo, trabajo y protección social...*, *op. cit.*, págs. 477-480.

¹²⁵ ARANGO, JOAQUIN / DÍAZ, MAGDALENA / MOUALHI, DJAOUIDA (2013): *Promover la integración de las trabajadoras...*, *op. cit.*, pág. 48.

la vez que son “estas empleadas las que presentan relativamente menor incidencia de informalidad”, contrariamente a lo que sucede en otros sectores de actividad¹²⁶.

4. Retos legislativos.

Algunos autores manifiestan que teniendo en cuenta la singularidad del sector doméstico, y mas en concreto de las trabajadoras domésticas migrantes, con elementos como “la división sexual del trabajo y la organización social de los cuidados, el funcionamiento de la legislación laboral y la presencia de la economía informal, y los procesos migratorios y las formas de interacción social de esta población”, será preciso trabajar en tres ámbitos: “el legislativo, el de la acción colectiva y el de la sensibilización”¹²⁷.

Centrándonos en el ámbito legislativo, los nuevos retos para los empleados de hogar van dirigidos a acercar este sector doméstico al resto de sectores laborales, buscando la mayor equiparación posible. Así pues, los retos legislativos que actualmente están siendo reclamados de forma más incisiva son los siguientes:

■ *Ratificación del COIT núm. 189 y su R201 por parte de los estados miembros.*

Petición que junto con la exigencia de la prestación por desempleo, ocupa la mayor reivindicación en España del movimiento sindical y asociativo de empleadas del hogar por su trascendencia para la dignificación de los empleados de hogar, tal y como ya se ha visto con anterioridad.

■ En cuanto a la *normativa laboral* regulada en el RDL 1620/2011, se viene reclamando:

- La negociación colectiva, a pesar de las serias dificultades que entraña como hemos visto. La posibilidad de disponer de unos convenios colectivos para el sector doméstico, supondría un avance cualitativo, promovería una mayor

¹²⁶ PLA JULIÁN, ISABEL / POVEDA ROSA, MARÍA MANUELA (2013): *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España: Inmigración y experiencia de trabajo de las empleadas de hogar en España*, UNAM-Instituto de Investigaciones Sociales, México, págs. 289-290.

¹²⁷ ARANGO, JOAQUIN / DÍAZ, MAGDALENA / MOUALHI, DJAOUIDA (2013): *Promover la integración de las trabajadoras...*, *op. cit.*, pág. 51.

profesionalización de estos empleados¹²⁸, contemplaría un sistema de clasificación profesional, limitaría la autonomía individual que la normativa le viene ofreciendo al empleador y dejaría menos cuestiones susceptibles de acuerdo entre empleador y trabajador¹²⁹. Bien es cierto que, la reforma de la negociación colectiva llevada a cabo por el Real Decreto Ley 7/2011¹³⁰, permite la negociación de convenios colectivos sectoriales (estatales o autonómicos) para los empleados domésticos, no obstante, se aprecia que “además de ser de difícil realización, encuentra dificultades para desarrollarse por la propia regulación reglamentaria”¹³¹.

- Respecto a la figura del desistimiento, es considerada tan injusta que incluso algunos juristas apuestan por su desaparición¹³², mientras que otros, se limitan a considerar que “debe mejorarse el tratamiento de los efectos jurídicos de las decisiones extintivas, especialmente aquellas que sean discriminatorias o atenten a derechos fundamentales”¹³³.
- Acabar con las diferencias económicas de las indemnizaciones en caso de despido disciplinario o para la finalización contractual por desistimiento del trabajador¹³⁴.
- Mejorar la regulación del tiempo de trabajo, especialmente los tiempos de presencia, que sigue sin garantizar una jornada razonable, especialmente para los trabajadores internos¹³⁵.
- Mayor avance en materia de seguridad y salud laboral. El incumplimiento por parte del empleador en las condiciones adecuadas de seguridad y salud, debiera

¹²⁸ Para avanzar esta profesionalización del sector, será importante destinar recursos económicos para garantizar una formación adecuada y acreditada para estos trabajadores domésticos, así como establecer un sistema de cualificaciones no formales y de certificación oficial.

¹²⁹ *Ibid.* Págs. 51-53.

¹³⁰ Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

¹³¹ BARCELÓN COBEDO, SUSANA (2012): “La relación familiar del servicio...”, *op. cit.*, pág. 38.

¹³² ARANGO, JOAQUIN / DÍAZ, MAGDALENA / MOUALHI, DJAOUIDA (2013): *Promover la integración de las trabajadoras...*, *op. cit.*, pág. 52.

¹³³ LLANO SÁNCHEZ, MÓNICA (2012): “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Revista de Actualidad Laboral: La Ley*, núm. 6, tomo 1, versión digital.

¹³⁴ APARICIO RUIZ, MARÍA GERMANA (2012): “Un paso más hacia la conciliación...”, *op. cit.*, pág. 47.

¹³⁵ LLANO SÁNCHEZ, MÓNICA (2012): “El nuevo contrato laboral especial...”, *op. cit.*, versión digital.

ser “una justa causa de extinción del contrato por motivos no imputables al trabajador”, según establece el art. 50 de la LET¹³⁶.

- Establecimiento de mecanismos de control e inspección, por parte de la ITSS, garantizando la legislación laboral, así como las normas de seguridad y salud, a la vez que se garantice el derecho a la intimidad a la privacidad familiar, pero sin que ello suponga una inconveniencia para la defensa de los derechos de los empleados domésticos¹³⁷.

■ Respecto a la *protección social* contemplada en la Ley 27/2011 y el RDL 29/2012, se presta especial atención a las siguientes reivindicaciones:

- Acceso a la prestación por desempleo. Resulta la principal exigencia para erradicar una vieja discriminación que carece de justificación jurídica sólida, cuyos motivos parecen encontrar explicación en las “razones de oportunidad política íntimamente ligadas a la situación económica en la que se produce la reforma”, más que en razones de técnica jurídica¹³⁸.
- Establecimiento de medidas para incentivar la formalización de estos empleados. Se trataría de fomentar la contratación de estos empleados con la finalidad de compensar los incrementos de costes en las cotizaciones sociales con incentivos, procurando emerger de este modo el empleo sumergido tan habitual en el sector.
- Retornar la responsabilidad del empleador en el alta, baja, variaciones e ingreso de cotizaciones a la TGSS, en todos los casos, con independencia de cual sea la jornada del trabajador doméstico.
- Establecimiento de unos tramos de cotización acordes con los salarios percibidos.

■ Cuestiones específicas para las *trabajadoras migrantes*.

En este caso, hay autores que realizan una serie de peticiones muy concretas encaminadas a promover la igualdad, como por ejemplo: atenuar las consecuencias negativas por “vincular la cotización a la seguridad social con la obtención o renovación

¹³⁶ ROJO TORRECILLA, EDUARDO (18 de noviembre de 2011): “La primera aproximación a la nueva... (II)”, *op. cit.*, versión digital.

¹³⁷ ARANGO, JOAQUIN / DÍAZ, MAGDALENA / MOUALHI, DJAOUIDA (2013): *Promover la integración de las trabajadoras...*, *op. cit.*, pág. 52.

¹³⁸ GARCÍA GONZÁLEZ, GUILLERMO (2011): “La integración del régimen especial...”, *op. cit.*, págs. 10-11.

del permiso de residencia”, posibilidad de empadronamiento en casa de los empleadores (de cara a los procesos de arraigo), impulsar sistemas de Seguridad Social armonizados (abriendo la posibilidad del cobro de la jubilación en el país de origen u otros), establecimiento de medidas especiales de protección para las trabajadoras de régimen interno, entre otros¹³⁹.

V. Conclusiones.

1. Comprobamos fehacientemente como los empleados domésticos mantienen unas condiciones laborales y de protección social mermadas, o más reducidas, respecto al resto de los trabajadores. De igual modo, queda constatada la hipótesis de que esta diferenciación resulta mas acuciante, en muchos casos, para las “empleadas domésticas inmigrantes” dada su mayor vulnerabilidad.

No obstante, ante la indudable e imprescindible labor de estas trabajadoras, resulta absolutamente ilógica la falta de reconocimiento social y sobretodo, una adecuada equiparación normativa con el resto de trabajadores. El legislador constantemente se ha mostrado “cauto” en acometer mejoras decisivas en derechos de estas trabajadoras, ahora bien, siempre ha ido acompasado de una falta de voluntad política contundente por acabar con las discriminaciones que mantiene este colectivo. Y ello, indudablemente tiene mucho que ver con la falta de presión social y las dificultades de organizarse que estas trabajadoras del hogar han tenido a lo largo de la historia.

2. A nivel internacional fue en el año 2011, a través del COIT núm. 189 y la R201, cuando se dio el pistoletazo de salida para avanzar en derechos y dignificar el sector doméstico a nivel mundial, bien a través de la ratificación del COIT núm. 189 por parte de los estados miembros, o bien, animando a desarrollar normativas concretas para estos trabajadores en los distintos países, como fue el caso de España. Ambas herramientas se sitúan como un hito histórico, aunque es evidente que es susceptible de mejoras puesto que, tiene algunos vacíos legislativos importantes y que su desarrollo hubiesen facilitado mucho el progreso inmediato de los derechos de estos trabajadores en los

¹³⁹ ARANGO, JOAQUIN / DÍAZ, MAGDALENA / MOUALHI, DJAOUIDA (2013): *Promover la integración de las trabajadoras...*, *op. cit.*, págs. 53-54.

distintos países, especialmente para las empleadas migrantes que a menudo son destinatarias de graves abusos.

Apreciamos cómo las referencias legislativas a las trabajadoras migrantes son más abundantes en la normativa internacional que en la nacional (en la que no aparece ninguna), quizás por ir dirigidas a los distintos países miembro, muchos de ellos con normativas muy débiles o inexistentes, en materia laboral, de inmigración, de igualdad... y que por tanto, hacen preciso un contenido más exhaustivo de sus derechos como trabajadoras migrantes. No obstante, la mayor concreción a estas empleadas, la encontramos en la R201, pero bien sabemos que su fuerza jurídica es muy inferior a la de un Convenio, se trata pues, de una serie de consejos, ejemplos o simples recomendaciones, tal como indica su denominación.

3. En España encontramos también avances significativos para el sector doméstico en el año 2011 respecto a la normativa laboral, especialmente los surgidos en el RD 1620/2011. Esta nueva regulación supone la modernización laboral del sector doméstico, trata de estrechar las diferencias con el resto de trabajadores y de reducir la alta tasa de informalidad.

Aunque la norma no hace mención expresa a las trabajadoras migrantes, dada su condición de inferioridad y la mayor debilidad de estas trabajadoras, sus avances les resultan muy beneficiosos en materias como: el contrato por escrito, la información al trabajador, el perfeccionamiento del sistema retributivo, la mejora y clarificación de los tiempos de trabajo y de descanso, el aumento de las indemnizaciones por despidos... Aunque, también es cierto que la propia norma sigue dejando excesiva flexibilidad a manos del empleador, así como la remisión de abundantes asuntos a manos de la autonomía de las partes, que en la práctica, y especialmente en caso de las trabajadoras migrantes, se traduce en un estableciendo unilateral de las condiciones por parte del empleador y de la aceptación automática por parte de la trabajadora migrante. Pues resulta evidente que estas empleadas, tienen mayores dificultades y menor capacidad para la negociación directa con el empleador, por lo que, ello les acarrearán una desventaja en cuanto al establecimiento de salarios, funciones a realizar, incrementos salariales... y por tanto, una mayor precariedad laboral.

También es cierto que este RD 1620/2011, se muestra complejo y confuso en la regulación de algunas cuestiones como en el caso de la gestión del tiempo de trabajo, el despido, sistema de retribuciones... Contempla una reglamentación con demasiadas

especificidades propias del sector doméstico, que conllevan un desconocimiento generalizado por parte de trabajadores y de empleados, así como serias dificultades en su aplicación práctica. Lo cual también afectará más negativamente a las trabajadoras migrantes, teniendo en cuenta dificultades añadidas por el idioma, desconocimiento de puntos de información laboral, etc.

4. La protección social de este colectivo, recogida en la Ley 27/2011, supone un progreso histórico de integrar de forma gradual el REEH en el RGSS, a través del SEEH. Esta Ley contempla asuntos importantes como su extensión a todos los trabajadores con independencia de las horas trabajadas, la obligación del empleador para gestionar las altas en la TGSS, o un sistema de cotización por tramos parecida a la del Régimen General. Cuestiones que resultan primordiales para progresar en la integración y, aunque fuese de forma progresiva, dignificar la protección social de trabajadores tanto nacionales como migrantes. Aunque también es cierto que, de forma incomprensible, esta Ley sigue manteniendo viejas discriminaciones y plantea una integración menos decidida, y más dificultosa, en comparación de cómo se abordó legalmente la integración de otros Regímenes Especiales en el Régimen Especial.

Por tanto, una vez comenzado este camino de avances para el sector, resulta sorprendente que un año después se promulgase el RDL 29/2012, que supuso un gran retroceso para los empleados domésticos, sin ningún tipo de argumentación sólida que pudiera justificarlo (a excepción del ánimo de aumentar la recaudación a través de las cotizaciones). Contempla un serie de novedades, o retrocesos, importantes: repone la posibilidad de que la responsabilidad de cursar altas, bajas y variaciones ante la TGSS recaiga sobre los empleados que trabajen menos de 60 horas mensuales (cuando así se acuerde con el empleador), excluyéndolos, a su vez, de la bonificación del 20% en su contratación y además, disminuye a 8 los tramos de cotización lo que supone un incremento de costes sociales en su contratación.

5. Ciertamente, las medidas establecidas por este RD 29/2012, desincentivan la formalización de contratos laborales o estimula que se efectúen por menos horas de las reales, lo cual será un estrepitoso fracaso, máxime teniendo en cuenta que el objetivo de la Ley 27/2011 era precisamente el contrario, hacer florecer el gran empleo sumergido que encontramos en el sector. Es indiscutible que el propio RDL 29/2012, ocasiona un grave perjuicio para todos los trabajadores domésticos, no obstante, las trabajadoras

migrantes encontrarán una mayor afección, teniendo en cuenta su mayor dependencia económica exclusiva de este empleo doméstico, la necesidad de contar con un contrato formalizado para legalizar su situación y la mayor debilidad de éstas a la hora de establecer negociaciones con el empleador.

6. En cuanto al control de la normativa por parte de la ITSS, como hemos podido observar, se hace necesaria la búsqueda de fórmulas que aunque prevalezcan el derecho de intimidad del empleador, ello no suponga la renuncia al control y vigilancia de las condiciones de trabajo de estos trabajadores del hogar. Porque la regulación y funcionamiento actual de este organismo, resulta muy negativo para velar por los derechos de todos los empleados domésticos, pero la desprotección se genera en mayor medida para quienes soportan a menudo unas condiciones mas precarias que son, las trabajadoras migrantes y de forma mas acuciante para las que trabajan internas. Además, hay que tener en cuenta el desconocimiento de estas empleadas sobre la existencia, acceso y uso de este organismo.

7. Como hemos podido apreciar, la normativa vigente para los empleados de hogar, con independencia de que sean nacionales o migrantes, siguen conservando, bien de forma directa o indirecta, graves limitaciones en sus derechos, como por ejemplo: la exclusión de la LPRL, la falta de una clasificación profesional, la exclusión del FOGASA o el mantenimiento de la figura del desistimiento, entre otras. Así pues, teniendo en cuenta que no hay razones de técnica jurídica que justifiquen esta distinción entre trabajadores, tanto los retos jurídicos, como las reivindicaciones del colectivo se sitúan precisamente en superar estas graves restricciones, sin distinciones muy significativas en función de nacionalidad. Porque quizás, la solución a la precariedad laboral que padecen las empleadas migrantes, no está únicamente en abandonar el sector doméstico, sino en mejorar las condiciones de trabajo de este colectivo.

8. La desigualdad no solo surge de la normativa laboral, sino también de la regulación de extranjería, jugando ésta un papel trascendental. Hemos podido confirmar cómo la legislación de inmigración ha dirigido a estas trabajadoras migrantes a este nicho laboral del empleo doméstico, para dar respuesta a la demanda de la sociedad sin prestar atención ninguna a la realidad de estas mujeres migrantes. Para estas trabajadoras la consecución de un contrato de trabajo tiene un plus añadido, es su futuro, supone

generalmente su regulación legal, por eso, habitualmente quedan prisioneras de asumir las condiciones de trabajo que se les presente, especialmente para las trabajadoras de carácter interno que prácticamente en su totalidad son mujeres migrantes y que en muchos casos son víctimas de unas condiciones de trabajo infrahumanas e indecentes. Generando además, una indefensión enorme para las trabajadoras irregulares, donde la interposición de cualquier denuncia podría suponer la expulsión del país.

9. A modo de colofón, podemos señalar que para superar estas situaciones de distinción y desprotección por un lado, y de posibles retrocesos normativos al capricho de los gobiernos de turno por otro, la lucha por conseguir la ratificación del COIT núm. 189 en nuestro país ha tomado gran intensidad en los últimos años, como único instrumento capaz de garantizar la superación definitiva de muchas de estas discriminaciones, tanto para migrantes, como para nacionales. Así pues, según la PNL aprobada en el Congreso de los Diputados recientemente, quedamos a la espera de ver cómo se dilucida el asunto en los próximos meses. Ahora bien, conveniente es tener presente el consejo de la propia OIT, insistiendo en que los avances jurídicos no serán suficientes para conseguir una mejora de las condiciones en la práctica, porque ello, requiere también de estrategias en otros ámbitos como el social, las migraciones... que de forma integral, lo hagan posible.

Bibliografía:

- APARICIO RUIZ, MARÍA GERMANA (2012): “Un paso más hacia la conciliación familiar en la nueva regulación laboral del personal al servicio del hogar”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 30, págs. 34-47.
- ARANGO, JOAQUIN / DÍAZ, MAGDALENA / MOUALHI, DJAOUIDA (2013): *Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España*, Fundación José Ortega y Gasset-Gregorio Marañón, Ginebra.
- BARCELÓN COBEDO, SUSANA (2012): “La relación familiar del servicio del hogar familiar tras el RD 1620/2011 de 14 de noviembre”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, núm. 1.
- CISAL (2010): *Inmigración, trabajo y salud en España*.
Resumen del estudio, recuperado de:
http://www.istas.ccoo.es/descargas/TTSAL_resumen_informativo.pdf
- DE SANDE PEREZ- BEZMAR, MARIA (2011): “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social”. *Revista Jurídica Universidad Autónoma de Madrid (RJUAM)*, núm. 23, págs. 137-165.
- DOMINGUEZ MUJICA, JOSEFINA / GRAU PINEDA, CARMEN (2015): “La persistencia de mujeres inmigradas en el servicio doméstico en España en tiempos de recesión económica: datos para la reflexión”. *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, núm. 40. Recuperado de:
file:///C:/Documents%20and%20Settings/Usuario/Mis%20documentos/Download/s/aranz_periodical_128084335.PDF
- FERNANDEZ ORRICO, FRANCISCO JAVIER (2011): “Aspectos prácticos de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012”, *Diario La Ley*, núm. 7745, versión digital.
- FRA (2011): *Migrantes en situación irregular empleados en el sector doméstico*, Austria.
- GARCÍA GONZÁLEZ, GUILLERMO (2011): "La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro", *Aranzadi Social*, núm. 8, págs. 1-13.
- LLANO SÁNCHEZ, MÓNICA (2012): “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Revista de Actualidad Laboral: La Ley*, núm. 6, tomo 1, versión digital.

- MIÑARRO YANINI, MARGARITA (2013): *EL trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Editorial Reus, Madrid.
- MORENO CÁLIZ, SUSANA (2012): “La especialidad de los hogares familiares y el trabajo doméstico”, AAVV, *Tratado de Salud laboral*, Tomo II, Aranzadi, Navarra, págs. 99-120.
- NIETO, JOAQUIN (15 de marzo de 2016): “Protección social, asignatura pendiente para las trabajadoras domésticas”. *Público*, nota de prensa: <http://www.publico.es/opinion/proteccion-social-asignatura-pendiente-trabajadoras.html>
- OELZ, MARTIN (2014): “El convenio y la recomendación de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos: una oportunidad para la justicia social”, *Revista internacional del trabajo*, Vol. 133, núm. 1, págs. 161-195.
- OLIVEIRA DO PRADO, RAFAEL CLEMENTE (2012): “El Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticas: antecedentes y efectos respecto a de las trabajadoras domésticas migrantes”, *Anuario de Derechos Humanos*, págs. 125-134.
- OLIVEIRA DO PRADO, RAFAEL CLEMENTE (2013): “La urgencia de la ratificación e incorporación por Brasil del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Revista Latino Americana de Derecho Social*, núm. 16, págs. 148-177.
- OIM (2015): *Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España*, Madrid.
- OIT (2016): *Protección Social para los trabajadores domésticos: principales tendencias políticas y estadísticas*, Ginebra. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf
- OIT (2014): *Inspección de trabajo y trabajo doméstico*, módulo 16, Ginebra.
- OIT (2012): “El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes”, *Trabajo Doméstico: Nota de Información*, núm. 7, versión digital.
- OIT (2010): *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV (2), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Ginebra.
- PLA JULIÁN, ISABEL / POVEDA ROSA, MARÍA MANUELA (2013): *Ellas se van. Mujeres migrantes en Estados Unidos y España: Inmigración y experiencia de trabajo de las empleadas de hogar en España*, UNAM-Instituto de Investigaciones Sociales, México, págs. 281-320.

- QUESADA SEGURA, ROSA (2011): “La dignificación del trabajado doméstico: el Convenio nº 189 de la Organización Internacional del Trabajo, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 27, págs. 1-45.
- QUIMEY PFLÜCKE, VIRGINIA (2016): “El servicio del hogar familiar, ¿reto para el movimiento sindical del siglo XXI?”, *Revista Fundación 1º de Mayo*, núm. 75, págs. 26-30.
- ROMERAL HERNÁNDEZ, JOSEFA (2013): “El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar”, *Aranzadi Social*, vol. 7, núm. 7, págs. 57-91.
- ROJO TORRECILLA, EDUARDO (31 de julio de 2011): Más protección laboral y de Seguridad Social para el personal al servicio del hogar familiar. Estudio de la nueva normativa internacional y nacional. Recuperado de: http://www.eduardorjotorrecilla.es/2011/07/mas-proteccion-laboral-y-de-seguridad_31.html
- ROJO TORRECILLA, EDUARDO (18 de noviembre de 2011): “La primera aproximación a la nueva regulación de la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar. El RD 1620/2011 (I), (II) y (III)”. Recuperado de: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2011/11/primer-a-proximacion-la-nueva.html>
- ROJO TORRECILLA, EDUARDO (31 de diciembre de 2011): “Una nota para terminar el año, sobre el Real Decreto-Ley 20-2012 (y otras dos normas). El año 2012 acaba como el anterior, con un RDL” Recuperado de: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2012/12/una-nota-para-terminar-el-ano-sobre-el.html>
- VELA DÍAZ, RAQUEL (2013a): *Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria*. Tesis doctoral. Jaén: Departamento de Derecho Público y Derecho Privado Especial de la Universidad de Jaén. Recuperada de: <http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/511/1/9788484397854.pdf>
- VELA DÍAZ, RAQUEL (2013b): “De la Ley 27/2011 al RD-Ley 29/2012 de mejora de gestión y protección social en el sistema especial para empleados de hogar: la nueva frontera entre las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar”, *Temas laborales*, núm. 121, págs. 125-150.
- VILAPLANA PRIETO, CRISTINA (2013): “Impacto sobre las cotizaciones sociales de la integración del Sistema Especial de Empleados de Hogar den le Régimen General: aplicación a los empleados que atienden a personas en situación de dependencia”, *Hacienda Pública Española*, núm. 205, págs. 33-69.