

La dignificación plena del trabajo doméstico asalariado: pasos adelante y tareas pendientes. Un repaso a las últimas reformas en España desde la perspectiva del feminismo jurídico

The full dignification of salaried domestic work: steps forward and pending tasks. A review of the latest reforms in Spain from the perspective of legal feminism

La pleine dignité du travail domestique salarié: les progrès et les tâches en suspens. Revue des dernières réformes en Espagne du point de vue du féminisme juridique

Adoración **Guamán Hernández**

 <https://orcid.org/0000-0002-7405-7478>

Universidad de Valencia. España

Correo electrónico: adoracion.guaman@uv.es

Recepción: 14 de enero de 2024

Aceptación: 25 de abril de 2024

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2024.39.18851>

RESUMEN: En el trabajo doméstico asalariado confluyen diversos ejes de subdiscriminación —feminización, informalidad y condición migratoria— que exigen un análisis interseccional de su realidad y de los elementos de regulación, como vía imprescindible para abordar las reformas necesarias de los marcos normativos que lo encuadran. Así, el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011, fue una norma fundamental cuyo desarrollo a nivel estatal debe ser evaluado a la luz de la perspectiva de género, y con los postulados del feminismo jurídico. Para efectos de plasmar este análisis en un caso concreto, se revisa el caso español; en concreto el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo

y de seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Se indican los avances y las metas que aún quedan por alcanzar para la consecución de la eliminación de las discriminaciones sexogénicas, que se mantienen respecto de esta relación laboral. Esta revisión es imprescindible para la construcción de un “derecho del trabajo feminista”, que consiga la igualdad de género real y efectiva en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Palabras clave: trabajo doméstico, igualdad y no discriminación, feminismo jurídico, derecho del trabajo feminista, interseccionalidad.

ABSTRACT: In the domestic work of wage workers, various subordination areas (demonization, informality and migratory status) are combined, requiring an analysis of their reality and the regulation elements, as a necessary means of addressing the necessary reforms of the regulatory frameworks. Thus, Convention 189 on Women and Domestic Workers of 2011 was a fundamental standard whose development at the state level should be assessed in the light of the gender perspective and the postulates of legal feminism. In order to translate this analysis into a specific case, the Spanish case is reviewed, namely Royal Decree-Law 16/2022 of 6 September, for the improvement of working conditions and social security for working people in the service of the home, indicating the progress and goals that remain to be achieved in achieving the elimination of sexogeneric discrimination that persist in relation to this employment relationship. This review is essential for the construction of a Feminist Labour Law and for the achievement of real and effective gender equality in the field of working relations.

Keywords: domestic work, equality and no-discrimination, juridical feminism, feminist labor law, intersectionality.

RÉSUMÉ: Dans le travail domestique des travailleurs salariés, divers domaines de subordination (féminisation, informel et statut migratoire) sont combinés, nécessitant une analyse intersectionnelle de leur réalité et des éléments de réglementation, comme moyen nécessaire pour aborder les réformes nécessaires des cadres réglementaires qui l'encadrent. Ainsi, la Convention 189 sur les femmes et les travailleurs domestiques de 2011 était une norme fondamentale dont l'élaboration au niveau de l'État devait être évaluée en tenant compte de la perspective sexospécifique et des postulats du féminisme juridique. Afin de traduire cette analyse en un cas spécifique, le cas espagnol est examiné, à savoir le décret-loi royal 16/2022 du 6 septembre, pour améliorer les conditions de travail et la sécurité sociale des travailleurs au service du foyer, en indiquant les progrès et les objectifs qui restent à atteindre pour éliminer la discrimination sexospécifique qui persiste dans le cadre de cette relation de travail. Cette révision est essentielle pour la construction d'une "Loi du travail féministe" qui permettra d'atteindre une égalité réelle et effective des sexes dans le domaine des relations de travail.

Mots-clés: travail domestique, égalité et non-discrimination, féminisme juridique, droit du travail féministe, intersectionnalité.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *¿Un derecho feminista del trabajo?*. III. *El Convenio 189 de la OIT. Breve referencia a un texto histórico*. IV. *El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*. V. *La finalidad del Real Decreto-ley 16/2022*. VI. *La mejora, sin equiparación, de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas*. VII. *La prevención de riesgos laborales y el camino que falta por recorrer*. VIII. *La formación profesional*. IX. *Personas empleadoras en situación de vulnerabilidad*. X. *Referencias*.

I. Introducción

La adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos marcó un antes y un después en la introducción de la perspectiva de género, en el ámbito del derecho internacional del trabajo, que tuvo, o debería tener, una repercusión clara en los ordenamientos estatales. Por un lado, el Convenio cristalizó las luchas históricas por el reconocimiento de la laboralidad del trabajo doméstico;¹ por otro lado, se explicitó en el lenguaje la perspectiva de género y, por primera vez se incluyó la expresión “trabajadoras y trabajadores” en la rúbrica de una norma internacional de la OIT (el lenguaje inclusivo no se incluyó en su articulado, aunque se explica el uso del masculino-neutro en su artículo 1.2). Además, y de importancia fundamental, el Convenio sitúa el trabajo decente íntimamente vinculado a la consecución de la igualdad sexo-genérica en el trabajo.

¹ Sobre la historia de la evolución del reconocimiento del trabajo doméstico en la OIT se remite a: Cabeza Pereiro, Jaime, “El trabajo doméstico en la normativa de la OIT”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 9, 2019; Grau Pineda, María del Carmen, “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2, 2019, pp. 47-90; Vela Díaz, Raquel, “La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre los trabajadores domésticos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 127, 2017, pp. 277-302. y en extenso a la interesante y documentada tesis doctoral de Olga Lenzi, defendida en el departamento de Derecho del Trabajo y de la seguridad social de la Universitat de València en el año 2023, con el título: *El trabajo doméstico: un análisis jurídico a la luz del paradigma internacional del trabajo decente*.

La recepción en el ámbito estatal aún está por completarse; pero los avances en algunos marcos normativos son indudables, muy concretamente en el ámbito español. Así, el Real Decreto-ley 16/2022, aprobado en España el 6 de septiembre de aquel año, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, es un ejemplo de un importante paso adelante. Un avance que no oculta las cuestiones que siguen pendientes de tratamiento normativo para conseguir la plena eliminación de la situación de discriminación interseccional permanente que atraviesa al trabajo doméstico.

El presente texto ofrece un análisis de la normativa señalada, con especial atención a la regulación española, sus virtudes y sus tareas pendientes, utilizando para ello como marco teórico el feminismo jurídico aplicado al *iuslaboralismo* o, según la terminología que se aplicará en este texto, el “derecho feminista del trabajo”.

II. ¿Un derecho feminista del trabajo?

El *iuslaboralismo* crítico, aquel que se enuncia desde los postulados de la no neutralidad de las y los juristas y que piensa el trabajo en el marco de una agenda de la transformación social, no ha dudado en situar al derecho del trabajo como uno de los elementos fundamentales de una agenda emancipatoria, pensándolo como herramienta para la redistribución de la renta y la riqueza, la mejora permanente de las condiciones de vida de las mayorías sociales y la desaparición de las discriminaciones sexogénicas.

El reconocimiento —o incluso la necesidad— de reconstruir el carácter tuitivo de los ordenamientos laborales, está cobrando un renovado espacio doctrinal y político en esta última década.² Más allá de las disquisiciones clásicas, el

² Evidentemente, el debate no es nuevo. Debe recordarse como los grandes maestros del *iuslaboralismo* plantearon con claridad necesidad de “[...] ser conscientes del carácter dialéctico del Derecho y, en consecuencia, tomar posición por la defensa de unos intereses de clase determinados, acabando así con las mixtificaciones de la neutralidad del jurista o del paternalismo demagógico —principio pro-operario u otros del género. En otras palabras, habrá que trasladar, con todas sus consecuencias, la lucha de clases al derecho y al análisis jurídico” Sala Franco, Tomás, “El realismo jurídico en la investigación del derecho del trabajo”, en *El derecho del trabajo ante el cambio social y político. Coloquio sobre relaciones laborales Jaca 1976*, Zaragoza,

momento presente tiene un clivaje adicional y fundamental, por cuanto, desde las perspectivas críticas, se interroga ahora al derecho del trabajo sobre su capacidad de ser un elemento efectivamente transformador en términos, no solo de clase, sino también de género.

El primer debate, central y secular, ha estado presente en los fundamentos del derecho del trabajo desde su nacimiento y ha marcado, de manera explícita o no, su evolución, siempre vinculada de manera incontestable a la relación de fuerzas, la lucha de clases y la relación capital-trabajo. Como en el conjunto de las ciencias sociales, la construcción histórica de nuestra disciplina evidencia que, el eje de dominación preferentemente analizado por la doctrina crítica ha sido el eje capital-trabajo, dejando de lado otros sistemas de opresión-dominación respecto de los cuales el derecho en general, y el *inslavoralismo* en particular, se ha afirmado de manera errónea como “neutros”. Así, el derecho del trabajo, ordenamiento basado en el reconocimiento de la asimetría de las partes y en la articulación de mecanismos de mitigación de esta, no ha incorporado el análisis y la crítica, al menos no hasta una época reciente, del otro eje de discriminación que, junto con el de clase, ha vertebrado y estructurado las relaciones sociales: el patriarcado.³ Así, aún son singulares los planteamientos que parten de un planteamiento feminista, entendiendo por este el prisma que nos permite, dado su carácter de proyecto emancipatorio, poner en cuestión el conjunto del modelo para evolucionar, como grupo, de una situación de subordinación a otro sistema relacional.

La fundamentación de la necesidad de abordar sin dilación la construcción de un derecho del trabajo, libre de subordiscriminaciones sexogénicas,⁴ pue-

Universidad de Zaragoza, 1977, p. 67. No puede dejar de citarse a los maestros franceses en su clásica elaboración del “derecho capitalista del trabajo”, que señalaban que “la technique juridique n’est pas neutre, elle est servante du maître qu’elle se choisit” Collin, Francis *et al.*, *Le droit capitaliste du travail*, Collection Critique du droit 5, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1980, p. 259.

³ Entenderemos patriarcado, sencillamente, como el sistema de estructuras y prácticas con el que se domina, oprime y explota al género femenino.

⁴ La filósofa Maggie Barrère nos propone el concepto de “subordiscriminación”, que acogemos como idóneo en este trabajo para tratar la cuestión en el ámbito laboral. La autora afirma que se trata de un término que permite designar el conjunto de tratos que “adquiriendo significación en uno o varios sistemas de poder, inferiorizan el estatus de ciertos grupos sociales e impiden que ese estatus cambie (es decir, que lo reproducen)”. La idoneidad del término se potencia en el ámbito laboral donde, como decíamos, el elemento de subordinación exis-

de realizarse tanto desde un punto de vista jurídico-histórico como desde una perspectiva sociológica-laboral.

De entrada, es importante recordar que, el Derecho del Trabajo, tiene un carácter profundamente androcéntrico, siendo evidente, como en el resto de las ramas del derecho, su funcionalidad al orden patriarcal-capitalista. Es siempre necesario retomar los aportes de Federici,⁵ que afirmó que la conjunción entre patriarcado y capitalismo permitió que una enorme porción de la actividad generadora de riqueza —la que invertían las mujeres en el cuidado de la vida— dejara de reconocerse como generadora de valor y por tanto no meritoria de salario. Anotar esto es fundamental para comprender los mecanismos y los procesos históricos que llevaron a normalizar la desvalorización y la invisibilización del trabajo de cuidados y a su naturalización como ocupación de las mujeres. En otras palabras, la mitad del trabajo, la que permitía la reproducción de la mano de obra, dejaba de pagarse porque se subsumía en la vida del varón, invisible, forzosa. Así, se desplazaron determinados costes producidos en el mercado capitalista hacia el ámbito doméstico lo cual permitió ampliar la parte no pagada del día de trabajo, usando el salario masculino para acumular trabajo femenino.

tente *per se* ha opacado históricamente la percepción de otros ejes de dominación que existen, como existen en el resto de las relaciones sociales y jurídicas, derivadas de los clivajes sexogenéricos o raciales. Con el concepto de “subdiscriminación”, Barrère nos abre la puerta a una crítica y redefinición del concepto de discriminación y su uso formalista/individualista. Para esto, vincula la discriminación a la opresión y a la dominación, para así considerar el concepto anclado (vertebrado) por las profundas injusticias enraizadas en normas y estereotipos que sufren algunos grupos. La discriminación por motivos sexogenéricos, por tanto, no puede considerarse como algo puntual o excepcional, sino como un fenómeno sistémico. Así, las actuaciones discriminatorias ni tienen que resultar evidentes ni necesariamente intencionales, y el juicio de similitud para valorar la existencia de discriminación no se fundamenta en la concurrencia de una “categoría diferente”, sino en la subsistencia de un sistema de opresión construido sobre ella. Por tanto, “la discriminación constituirá la manifestación individualizada de un sistema de opresión/dominación” lo cual permite ampliar el fenómeno para dar cabida a la idea de “opresión intergrupal”. Vid. Barrère Unzueta, Maggie, “Vulnerabilidad vs. Subdiscriminación? Una mirada crítica a la expansión de la vulnerabilidad en detrimento de la perspectiva sistémica”, en A., Martha, *Fineman and legal equality: Vulnerability vs. Subdiscrimination?*, 2016. Barrère Unzueta, María Angeles y Morondo Taramundi, Dolores, “Subdiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 45, 2011, pp. 15-42.

⁵ Federici, Silvia, *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2010.

El complemento necesario para asentar la división sexual del trabajo fue la expulsión de las mujeres del trabajo considerado como “productivo”. La temprana extensión de la afirmación de que “los talleres no son lugar para mujeres” fue articulada y expandida a través de una férrea construcción teórica y dialéctica. La oposición de las mujeres en la vida laboral, justificada y “compensada” mediante el salario familiar (nunca suficiente)⁶ no se plasmó, como han develado múltiples historiadoras y sociólogas, en una salida real de las mujeres del día a día de las fábricas.⁷ Esta situación tuvo, como aliada necesaria, la regulación del trabajo; una normativa incipiente que, o no contempló la realidad femenina, o la subordinó absolutamente, cual infante o persona no capaz, a la voluntad de cualquier varón de la familia o directamente le prohibió la entrada a diversas profesiones⁸. Sin embargo, los datos demuestran como, en realidad, las mujeres nunca dejamos el tajo. Es más, Borderías afirma que “numerosos estudios coinciden en que durante el XIX solo algunos de los estratos más cualificados de las clases obreras tenían salarios que podían servir a la subsistencia familiar. La mayoría de la clase obrera necesitaba la acumulación de otras rentas que eran provistas por las esposas o por los hijos en edad de trabajar”.⁹

El advenimiento de la sociedad salarial no modificó esta división; al contrario, la sociedad salarial estuvo diseñada sobre ejes de exclusión de las mujeres o, en todo caso, sobre un modelo de reconocimiento de derechos basado en la “igualación al contrario”.¹⁰ Así, el derecho del trabajo democrático —en España aquel edificado durante la II República (1931), y sobre todo, a partir de 1978— se construyó sobre una base material clara: el trabajo realizado por un

⁶ Federici, Silvia, *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2018.

⁷ Borderías Mondejar, Cristina, “Suponiendo que ese trabajo lo hace la mujer. Organización y valoración de los tiempos de trabajo en la Barcelona de mediados del siglo XIX”, en Carrasco, Cristina (ed.), *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Publicacions Universitat de Barcelona, 2001; Borderías Mondejar, Cristina, Carrasco Bengoa, Cristina y Alemany, Carme (comp.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria, 1994; Carrasco, Cristina et al., *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*, Madrid, Los Libros de la Catarata, 2011.

⁸ Escribano, Juan, *La mujer trabajadora en el derecho histórico del trabajo en España*, España, Comares, 2019.

⁹ Borderías, Cristina, “Salarios y subsistencia de las trabajadoras y trabajadores de “La España Industrial, 1849-1868”, *Barcelona Quaderns d'Història*, 12 de enero de 2004, pp. 223-37.

¹⁰ Fraser, Nancy, *Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda*, Madrid, Traficantes de sueños, 2020.

varón que, no sólo no requería tiempo para las obligaciones de cuidados, que no entendía como propias, sino que acumulaba sobre su persona el trabajo de cuidado de las mujeres que lo rodeaba; un tiempo de cuidados que era invisibilizado, no reconocido, no regulado y no pagado, ni directa ni indirectamente —ni salario, ni cotización, ni pensiones— y que se entendía subsumido en el salario familiar.

Este modelo de trabajador asalariado, sobre el que se fundamentó la construcción de los derechos laborales, presupuso que el trabajador masculino llegaba vestido —y alimentado y cuidado— a la empresa porque otra persona, una mujer, quien cubría sus necesidades vitales sin recibir una remuneración, aun formando parte imprescindible de la fuerza de trabajo que se intercambia por el salario.¹¹ Así, el derecho democrático del trabajo de corte clásico, respondía a las exigencias del capitalismo patriarcal que ha asentado una parte de su tasa de ganancia sobre el mantenimiento de la invisibilización social y normativa del trabajo de los cuidados y ajeno a cualquier otra realidad, como las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que no fuera propia de los varones.

Aceptar esta situación de partida, de la que deriva el mantenimiento de las brechas y las discriminaciones estructurales actuales, supone aceptar que en el derecho del trabajo habita una tremenda paradoja. Por un lado, el iuslaboralismo es, por propia genética, no solo un instrumento sino un *lugar* históricamente legitimado desde donde disputar y construir contrahegemonías en el eje capital-trabajo. Sin embargo, por otro lado, la perspectiva feminista nos revela la tremenda paradoja de cómo esta rama del ordenamiento no ha sabido apreciar convenientemente el otro eje de discriminación que, junto con el de clase, ha vertebrado y estructurado las relaciones laborales: el género. Pero lo cierto es que, aún hoy en día, y a pesar de los avances, es inapelable que las relaciones de poder o subordinación por razón de género son un elemento *estructural* en las relaciones de trabajo asalariado.

No se trata de una transformación ni pacífica ni sencilla. Al contrario, la introducción de la perspectiva de género es siempre incómoda, dado que impugna aparentes consensos en torno a la pretendida neutralidad del derecho (laboral) y de sus instrumentos. A efectos de situar esta impugnación, y realizar una propuesta *iuslaboral* con perspectiva feminista —y por tanto transformadora

¹¹ Pérez Orozco, Amaia, *Subversión feminista: apuntes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2014.

de la división sexual del trabajo— el lugar de enunciación teórico fundamental es el “feminismo jurídico”,¹² expresión ni unívoca ni sencilla, pero cuya importancia para el *iuslaboralismo* es indiscutible.

A modo de aproximación inicial, es posible afirmar que, el feminismo jurídico, ha evidenciado que la neutralidad y objetividad del derecho son principios cuestionables, que no se verifican desde un prisma de análisis no patriarcal. Esta no neutralidad, predicada por la crítica jurídica desde el lugar de enunciación de clase, se enuncia con rotundidad desde las feministas que, como Tamar Pitch, señalaba que “el derecho y los derechos están contruidos por y para los varones”.¹³ Esta afirmación, que será discutida y complejizada en las siguientes páginas, ofrece una foto fija de la importancia que para una jurista supone adoptar este prisma de análisis, desde donde es posible cuestionarse la totalidad del Derecho. En este sentido, nos recordaba Bodelón, que el feminismo ha transformado la forma en que entendemos el Derecho en nuestras sociedades, empujándole, con la ciencia crítica, a volver el foco hacia lo “social”, alejándose de lo formal, para ser capaz de aceptar su propio carácter androcéntrico y patriarcal, plenamente vigente en la actualidad y que se plasma tanto en el plano formal, como en la aplicación de las normas y, por supuesto, en las consecuencias de esta aplicación.¹⁴

Abundando en estos conceptos generales, Malena Costa indica cómo, desde el feminismo jurídico, se han problematizado, necesariamente, diversas nociones y categorías, al aceptar como uno de los puntos de partida que, la estructura jurídica construida desde la modernidad, aceptó al varón como universal de lo humano —el “Hombre” como humanidad— y marginalizó y minimizó al sujeto mujer, y a otras identificaciones disidentes, cuyo reconocimiento como sujeto de derechos fue construido de manera tardía y siempre tras largas luchas, pero

¹² Diversas autoras, como Malena Costa, prefieren el término de “feminismos jurídicos” para dar cuenta de la inexistencia de una univocidad en la construcción teórica en torno al feminismo. Sin dejar de compartir la postura, en el presente trabajo se opta por el término en singular, ensayándose una definición operativa para concretar el marco de análisis. Costa, Malena, “El pensamiento jurídico feminista en los confines del Siglo XX”, *Asparkia*, núm. 26, 2015, p. 36.

¹³ Pitch, Tamar, “Sexo y género de y en el derecho: el feminismo jurídico”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, vol. 44, 2010, p. 435.

¹⁴ Bodelón González, Encarna, “Leyes de igualdad en Europa y transformaciones de la ciudadanía”, en Heim, Daniela y Bodelón González, Encarna (eds.), *Derecho, género e igualdad: cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas*, Bellaterra, Grup Antígona-UAB, 2010, p. 11.

insertándose en el universal de “el otro”. Aun es más específica Costa, cuando afirma que “el androcentrismo jurídico implica la funcionalidad y complicidad del derecho para consolidar el privilegio y predominio de los varones, adultos, blancos, propietarios y sin discapacidades por sobre cualquier otro grupo”.¹⁵

Evidentemente, la denuncia señalada complejiza el papel del derecho en nuestras sociedades y, más aún, los objetivos de los movimientos de reivindicación de derechos que han sido protagonizados, mucho antes de la configuración teórica del feminismo jurídico, por mujeres. El feminismo jurídico ha evolucionado el calor de esta complejidad, siendo posible plasmar la evolución de esta construcción doctrinal en tres grandes etapas identificadas por Carol Smart, que esbozaba una triple categoría en su célebre obra “La mujer del discurso jurídico, en torno a la crítica feminista al derecho”,¹⁶ con las siguientes tres afirmaciones: “el derecho es sexista”; “el derecho es masculino” y el “derecho tiene género”. De manera compatible, Osten esbozó tres grandes categorías del feminismo jurídico: el reformismo legal; el derecho como orden patriarcal y la teoría jurídica crítica feminista.¹⁷ Por su parte, Malena Costa señala cuatro etapas fundamentales, vinculadas a otros tantos conceptos básicos: la igualdad; la disyuntiva igualdad/diferencia; la relación entre derecho y dominación; y la vinculación de los feminismos con otras áreas, entrando en juego elementos de análisis como el poder o la subjetividad.

Así, las primeras elaboraciones del pensamiento jurídico feminista partían de la aceptación de la posibilidad de que el derecho sea racional, objetivo y universal, denunciando que su carácter sexista anula esa realidad. Nos encontramos en la fase del denominado por Olsen “reformismo legal” que incluyó un amplio número de técnicas y argumentos para impulsar reformas legales que transitaban entre la aspiración de que hacer irrelevante el sexo como criterio legal

¹⁵ Malena Costa, Malena, “Feminismos jurídicos en Argentina”, en Bergallo, Paola y Moreno, Aluminé (eds.), *Hacia políticas judiciales de género*, Buenos Aires, Editorial Jusbaire, 2007, p. 238.

¹⁶ Smart, Carol, “La teoría feminista y el discurso jurídico”, en Birgin, Haydee (ed.), *El derecho en el género y el género en el derecho*, Colección Identidad, mujer y derecho, Buenos Aires, Centro de Apoyo al Desarrollo Local-Editorial Biblos, 2000, p. 34.

¹⁷ Osten, Frances, “El sexo del Derecho”, en Ávila, Ramiro, Salgado, Judith y Valladares, Lola (eds.), *El género en el Derecho. Ensayos críticos*, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009, p. 146.

hasta la aplicación de técnicas para rectificar la desigualdad de las mujeres.¹⁸ La afirmación de que el derecho es “sexista” conllevaba también la asunción de que un cambio hacia lenguaje neutro, capaz de eliminar la apariencia de sexista, podría acabar con la diferencia sexual. En esta primera fase, el rótulo sexista, que sirvió efectivamente para desafiar el orden establecido, implicó a su vez un obstáculo para la evolución. Smart explica esto afirmando que, cuando se califica al derecho como sexista se afirma que tiene una visión prejuiciosa de un sujeto dado —la mujer— que es posible corregir, a fin de que todo sujeto sea tratado de manera igualitaria. De esta manera, podría acabar confiándose en que los retoques de superficie, como la utilización de un lenguaje neutro, tendrían la posibilidad de solucionar el problema.

Esta aproximación supone ignorar, siguiendo de nuevo a Carol Smart, que esta diferencia está enraizada en las relaciones sociales sobre las cuales actúa el derecho.¹⁹ Así, incorporar, sin mayores cambios, terminología neutra implica un problema mucho más profundo y, además, como ciertamente nos recuerda la autora, nadie ha dicho que la androginia era la solución a los problemas de la discriminación por razones sexogenéricas. En palabras de Malena Costa, este modelo confía en la asimilación, aceptando “entrar en el juego después de que éste haya comenzado, después de que las reglas y estándares hayan sido establecidos, y tener que probarse una misma de acuerdo con esas reglas y estándares”.²⁰

Ante esta situación, las juristas feministas comenzaron a cuestionarse si existe esa objetividad en una construcción elaborada lejos o de espaldas de las condiciones de vida reales de las mujeres.²¹ Con este cuestionamiento, se abrió una segunda fase, más contundente y radical, que partió, siguiendo la terminología de Smart, de la afirmación de que “el derecho es masculino”, o en la terminología de Osten, de la consideración del derecho como orden patriarcal.²² Como señala esta autora, las feministas encuadradas en esta etapa identifican el derecho como parte de la estructura de dominación masculina y acusan al derecho

¹⁸ Osten, p. 147.

¹⁹ Smart, “La teoría feminista y el discurso jurídico”, p. 34.

²⁰ Costa, Malena, “El pensamiento jurídico feminista en los confines del Siglo XX / Feminist Legal thought at the Turn of the 20th Century”, *Asparkia. Investigación feminista*, núm. 26, 2015, p. 39.

²¹ Pitch, “Sexo y género de y en el derecho: el feminismo jurídico”, p. 437.

²² Osten, “El sexo del derecho”, p. 154.

de ser ideológicamente opresivo hacia las mujeres. Dentro de esta corriente, se ubica la expresión “el derecho masculinista”²³ bajo la cual se considera al derecho como un instrumento de articulación del sistema patriarcal, donde se modelan las identidades de género de forma tal que respondan a las funciones ideológicamente asignadas a hombres y mujeres. Indican las autoras que el derecho se imbrica con otros sistemas (social y moral); pero que, el ordenamiento jurídico, tiene una mayor fortaleza —la coercitividad— y permite la auto legitimación, mediante la actuación de “los sujetos creadores del derecho” que son, evidentemente, hombres. Entre las autoras que más ha influenciado en esta fase de evolución del feminismo jurídico, es imprescindible citar a Catherine A. MacKinnon. Una de sus afirmaciones más citadas, en su clásica obra publicada en 1983 “Feminism, marxism, method, and the state: toward feminist jurisprudence” es la siguiente: “Yo sugiero que el Estado es masculino desde una perspectiva feminista. El derecho ve y trata a las mujeres de la misma forma que los hombres ven y tratan a las mujeres”.²⁴

La crítica a MacKinnon ha sido fundamental para abrir una nueva etapa, la tercera en esta tipología, en el pensamiento jurídico feminista. Para tratar la misma es imprescindible citar a Carol Smart. Esta autora a efectos de cuestionar diversos puntos del pensamiento de MacKinnon, parte de un reconocimiento del intenso impacto de su obra²⁵ bajo una crítica principal: “el trabajo de MacKinnon conduce a un camino sin salida, da demasiada autoridad al derecho, que se transforma en el punto central de su análisis y estrategia política, incluso contra sus propios deseos”.²⁶ Además, continúa de nuevo Smart, su error es petrificar el dualismo y reducir la sexualidad femenina a aquello que el hombre le permite ser, identificando la totalidad femenina en el mundo real con el mundo real tal y como el hombre lo ve y entiende.²⁷

Con este cuestionamiento, comienza un tercer momento, coronado por la expresión de “el derecho tiene género” y enmarcado en la “teoría jurídica crítica

²³ Facio, Alda y Fries, Lorena, “Feminismo, género y patriarcado”, *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho en Buenos Aires*, núm. 6, 2005, p. 291.

²⁴ MacKinnon, Catharine A., “Feminism, Marxism, Method, and the State: Toward Feminist Jurisprudence”, *Signs*, vol. 8, núm. 4, 1983, p. 644.

²⁵ Smart, Carol, “La búsqueda de una teoría feminista del derecho”, *Delito y Sociedad*, vol. 1, núm. 11/12, 2016, p. 110.

²⁶ Smart, p. 113.

²⁷ Smart, “La teoría feminista y el discurso jurídico”, p. 68.

feminista”.²⁸ En esta ocasión, sin despreciar las dos aproximaciones anteriores, se cuestiona la inmutabilidad del derecho, afirmando que este es una actividad humana más “al servicio de quien detenta el poder, de intereses políticos y morales”. Esta aproximación permite pensar el derecho en términos de procesos, comprendiendo que no todo acto o decisión jurídica afecta negativamente a la mujer y de manera positiva al varón, sino que tiene un impacto distinto según el género del sujeto porque, además, y aquí la autora da otro giro fundamental: el derecho “crea género”. El derecho, y aquí se acuerda con Smart, no contiene la llave para resolver el patriarcado, pero nos proporciona un escenario para articular visiones y explicaciones alternativas.²⁹ En otras palabras, el derecho se constituye como una permanente arena de disputa interseccional de especial importancia para la teoría feminista.³⁰

El marco analítico del feminismo jurídico tiene una especial utilidad para el análisis del ámbito *iuslaboral*, que nos permite develar la eterna paradoja de la disciplina, sensible a la clase, pero no —al menos no hasta un momento relativamente reciente— al género.

Más allá del plano teórico, los análisis sociológicos revelan con claridad la necesidad de abordar una profunda transformación en los modelos laborales para hacer efectiva la eliminación de las subdiscriminaciones sexogenéricas. Como muestra, cabe citar el Informe General de 2023 sobre igualdad de género en el trabajo de la OIT,³¹ donde se señala que: “los avances logrados en la eliminación de las desigualdades de género en el mundo laboral se han estancado en los últimos decenios, como lo revela la evolución frustrantemente lenta de los indicadores, que deberían reflejar progresos mucho mayores, y la persistencia de las brechas de género, que llevan más de veinte años sin contraerse de forma

²⁸ Osten, “El sexo del Derecho”, p. 151.

²⁹ Smart, “La búsqueda de una teoría feminista del derecho”, p. 122.

³⁰ Smart, “La teoría feminista y el discurso jurídico”, p. 32.

³¹ OIT, “Estudio General sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191). Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución). Informe III (Parte B)”, 2023.

significativa”. En el Informe, se recoge la estimación de que, la brecha de género en términos de tiempo dedicado al trabajo no remunerado de prestación de cuidados, no se cerrará hasta el año 2228. Asimismo, se recogen datos como los siguientes: la brecha de género en la tasa de actividad global es de 24.9 puntos porcentuales, que aumenta en personas de más de 25 años; la brecha de género en el empleo se redujo en menos de dos puntos porcentuales en los veintisiete últimos años; las mujeres aún tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en formas atípicas de empleo —tiempo parcial, contratos temporales— o en sectores u ocupaciones tradicionalmente considerados “de mujeres”, y caracterizados por un trabajo poco calificado, salarios más bajos y malas condiciones laborales, tales como el trabajo a domicilio o el trabajo doméstico; las mujeres se hallan más expuestas que los hombres al empleo informal. Todo lo anterior, se refleja en una situación de menor acceso a las prestaciones de seguridad social y en muchos países a la sanidad. Como corolario, la discriminación socava la igualdad de oportunidades de las mujeres para progresar en su carrera profesional, y dificulta su acceso a los cargos directivos o de liderazgo. Techos de cristal, suelos pegajosos³² y segregación laboral son situaciones habituales, sin que existan modelos laborales libres por completo de estas situaciones.

Los diversos ejes de *subordiscriminación*, presentes en el trabajo doméstico: la necesidad de un planteamiento interseccional.

Las anteriores condiciones tienen como expresión paradigmática el trabajo doméstico asalariado, en el que confluyen los diversos ejes de *subordiscriminación*, que exigen un análisis interseccional, como única vía para acertar en los instrumentos jurídicos necesarios para poner fin a las graves situaciones vitales en las que viven y desempeñan su trabajo un amplísimo porcentaje de las mujeres que lo realizan.

El ámbito subjetivo del trabajo doméstico asalariado se caracteriza, de manera generalizada, por tres vectores, que deben leerse de manera conjunta. En primer lugar, la evidente feminización de la mano de obra que realiza el trabajo doméstico remunerado, lo que subraya la acuciante necesidad de analizar y proponer regulaciones desde la perspectiva enunciada en el epígrafe anterior. El segundo vector es la informalidad, es decir, el abundante número de perso-

³² Carrasquer Oto, Pilar y Zawadsky Martínez-Portillo, José Eduardo, “El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España”, *Revista Internacional de Sociología*, vol. 81, núm. 4, 2023, e237.

nas que desempeñan este trabajo, sin estar amparadas por la normativa laboral; bien por voluntad de la persona empleadora de ocultar la relación laboral; bien porque el propio marco normativo sitúa, aún hoy en día, a esta prestación fuera del ámbito subjetivo de las normas laborales. Ambas causas requieren un tratamiento evidentemente distinto y se trata, probablemente, del mayor desafío en el ámbito regulatorio, con abundantes nuevas amenazas como la aparición de “plataformas de servicios domésticos”, que tratan de *uberizar* esta relación laboral. El tercer eje característico, es la elevada presencia entre las trabajadoras domésticas de personas de nacionalidad distinta a la de la persona empleadora o, en otras palabras, protagonismo de las personas en situación de migración y subordinación norte-sur.

Los datos avalan este análisis: desde una perspectiva global, la OIT, en su informe de 2023 titulado “La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, resume datos estadísticos levantados por la organización. Según sus cifras,³³ a nivel global en el año 2019, existían al menos 75.6 millones de hombres y mujeres mayores de 14 años empleados en el servicio doméstico.³⁴ Europa y Asia Central dan empleo a la menor proporción de trabajadores domésticos (4.7%). En estas regiones, el porcentaje de trabajo doméstico respecto del total asalariado es del 2.2%, siendo el 1.9% mujeres.³⁵

Las mujeres representan el 76.2% del empleo doméstico a nivel mundial (una de cada 12 trabajadoras asalariadas está empleada en el servicio doméstico), el 80% en las Américas, Europa y Asia Central. Es cierto que, en algunas

³³ Se trata fundamentalmente de los datos publicados en: OIT, “Making Decent Work a Reality for Domestic Workers. Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention OIT (núm. 89/2011)”, 2021.

³⁴ La estimación estadística, según detalla el mismo informe, considera persona trabajadora doméstica a: a) las y los empleados domésticos, entendidos como todas las personas contratadas directamente por los hogares para la provisión de servicios destinados principalmente al consumo por sus miembros, con independencia de la naturaleza de los servicios que se les presten; b) las y los trabajadores domésticos empleados por proveedores de servicios; y c) los proveedores de servicios domésticos ocupados por beneficios.

³⁵ En concreto, el análisis de la OIT señala que en 2019 y en la UE existían en 2.36 millones de personas empleadas en el trabajo doméstico asalariado, un 89.2% mujeres, siendo Italia y España, con 763,000 y 615,000 personas empleadas, respectivamente, los países con mayor empleo en el sector, seguidos de Francia con 370,000 y Alemania con 218,000. Alonso Gallo, Nuria, Trillo del Pozo, David y Vicent Valverde, Lucía, “Análisis del sector de trabajo doméstico de las mujeres en la Unión Europea: enfoque conceptual y limitaciones estadísticas”, *Revista de Economía Mundial*, núm. 60, 2022, p. 158.

regiones, los hombres tienen una participación significativa (63.4% en los Estados Árabes, 53% en África Septentrional y 42.6% en Asia Meridional), pero en lo global, la participación masculina en este sector es del 1.7%. Además, en el trabajo doméstico realizado por mujeres y por hombres existe una segregación clara, como indica el mencionado informe: “las trabajadoras domésticas se ocupan de la limpieza, las tareas auxiliares y los cuidados directos, mientras que los hombres tienden a ocuparse como cocineros, conductores, agentes de mantenimiento de edificios y guardias de seguridad”.

En cuanto a los datos globales de informalidad, el análisis de la OIT demuestra, con cifras del año 2019 que el 81% de las trabajadoras y los trabajadores domésticos estaban empleados de manera informal, debido a lagunas en la cobertura legal o en su aplicación. Además, el 36% se ubican en países donde este trabajo está excluido de la legislación laboral.

En lo relativo a las condiciones laborales, a nivel global, las personas que se ocupan del trabajo doméstico de manera asalariada ganan el 56.4% del salario del resto de las personas trabajadoras. En concreto, las mujeres solo ganan la mitad, y si realizan el trabajo de manera no formalizada, el salario desciende al 35.1% del promedio.

Además, el trabajo doméstico fue duramente golpeado por la crisis económica de 2008 y por la pandemia de la COVID-19. En ambos casos, se acentuó la precariedad y la vulnerabilidad de las trabajadoras domésticas en general y de las migrantes en particular. Siguiendo de nuevo los datos de la OIT, sabemos que, el 70.4% de estas personas, fueron afectadas por las medidas de cuarentena, la limitación de la actividad económica, el desempleo, la reducción de las horas trabajadas, la pérdida de salarios, los incrementos de jornadas con los cambios a modalidad de “internas”, o la mayor exposición al virus. Ante esta situación, diversos gobiernos aprobaron medidas específicas, destacando el subsidio extraordinario para empleadas del hogar, que el Gobierno de España aprobó en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. El problema fundamental es que, este subsidio, protegió a las trabajadoras que habían formalizado su relación laboral y afiliación a la seguridad social.

La pandemia de la COVID-19 también puso en evidencia el grado de invisibilización, precariedad y discriminación de este colectivo, respecto del resto del trabajo asalariado, así como su carácter indispensable y central para la vida. En efecto, dentro del amplio conjunto de lo que se denomina “trabajo de cuida-

dos”, el trabajo doméstico asalariado ha cobrado una importancia creciente en las últimas décadas, por las razones ya comentadas, vinculadas específicamente al acceso de la mujer al mundo del trabajo en el mercado de bienes y servicios. Este aumento de la demanda de cuidados asalariados ha implicado, como también se desarrolló *supra*, una creciente importación de mano de obra en dirección Sur-Norte, de manera que el sector se ha convertido en “un segmento laboral etnificado y sexualmente diferenciado y presentan una dependencia muy elevada de las trabajadoras migrantes”.³⁶

En el panorama español, se evidencian con claridad estos tres vectores. Tomando como referencia el mes de marzo del año 2023, se observan unos datos de afiliación a la seguridad social que evidencian que el sistema especial para las personas empleadas en el hogar contaba con 363,309 mujeres afiliadas y 17,296 hombres. El porcentaje de mujeres ha oscilado habitualmente en el 95 % de personas que se dedican a este trabajo. Los datos de afiliación también nos indican que nos encontramos ante una población asalariada, que representa un porcentaje de empleo asalariado formal ínfimo, el 1.9 % del global, que oscila entre el 1.1 % en Extremadura y el 2.9 % en la Comunidad de Madrid. Según el estudio de FUNCAS,³⁷ con estos datos, tendríamos 20 personas afiliadas por cada 1000 hogares en España.

La informalidad en el empleo asalariado al servicio del hogar se agrava con las crisis económicas; pero también acusa de manera intensa los cambios normativos. De las 296,564 personas afiliadas en enero de 2012, el pico de afiliación se alcanzó en mayo de 2015, con 433,362.41 personas, momento a partir del cual se estancó, comenzando un descenso paulatino y continuado desde finales del 2016. En febrero del 2020, justo antes de la pandemia, la afiliación se situó en 394.171 personas (376,847.55 mujeres y 17,320.75 hombres) y desde ahí comenzó un descenso que se ha mantenido, con ligeros repuntes, hasta el momento actual. Además, hay que tener en cuenta que, históricamente, las personas han accedido al trabajo doméstico por medio del empleo directo de los hogares, sin embargo, la tendencia general global está siendo la reducción de esta contratación directa para abrirse a organizaciones privadas con fines de

³⁶ Montero, Miguel, “Las trabajadoras domésticas y cuidadoras migrantes en los sistemas de cuidados. Aproximación a un debate necesario”, *Actas de Coordinación Sociosanitaria*, núm. 32, 2023 p. 6.

³⁷ Véase <https://www.funcas.es/prensa/el-trabajo-domestico-representa-menos-del-2-del-empleo-regular-en-espana/>

lucro o a plataformas digitales, con el consiguiente aumento de la precarización de sus trabajos y vidas.³⁸

La tercera característica esencial de este tipo de empleo es el nivel de participación de mujeres nacidas fuera de España. En el año 2005, se alcanzó un nivel máximo, con el 70% de trabajadoras con nacionalidad extranjera. El porcentaje descendió, en gran medida, por la regularización del año 2025 hasta que, con los datos de afiliación media en enero de 2023, observamos cómo en el Sistema Especial de empleados del hogar trabajan 168,763.71 personas no nacidas en España, un 44.96% (94% mujeres y 6% hombres). El 42.28% del total de personas afiliadas a este sistema son mujeres migrantes, sin contar el trabajo no formalizado.³⁹

Pese a la indispensabilidad y a la importancia creciente del trabajo doméstico asalariado, el trabajo doméstico sigue careciendo de la adecuada regulación y las mujeres que lo desempeñan de manera siguen sufriendo una grave discriminación interseccional, cruzándose habitualmente las variables sexogenéricas con otras como la situación de formalidad laboral o no y la condición de persona migrante. Como relata Federici,⁴⁰ la legitimación de esta explotación, en pleno siglo XXI y en sociedades que se auto asimilan como Estados del bienestar, es la devaluación histórica que se mantiene respecto del trabajo de cuidados, al que se sigue considerando como “no productivo”. En el marco de este debate y con las cifras anteriores, las siguientes páginas se centran en un análisis introductorio del Convenio 189 y una visión con mayor profundidad del marco normativo español y sus reformas.

III. El Convenio 189 de la OIT. Breve referencia a un texto histórico

El título del Convenio 189, y los primeros párrafos de su Preámbulo, ya anunciaban que el texto era un punto de inflexión. Por un lado, el Convenio cris-

³⁸ Lenzi, Olga, “Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente?”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 2, 2023, pp. 1-26.

³⁹ Ríos Pérez, Alejandra, “La importancia del enfoque interseccional en el Derecho: el caso de la seguridad social de las trabajadoras del hogar”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 2, 2023, p. 265.

⁴⁰ “Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas”, Madrid, Traficantes de Sueños, 2013.

talizó las luchas históricas por el reconocimiento de la laboralidad del trabajo doméstico;⁴¹ por otro lado, se explicitó en el lenguaje la perspectiva de género y, por primera vez, se incluyó la expresión “trabajadoras y trabajadores” en la rúbrica de una norma internacional de la OIT (el lenguaje inclusivo no se incluyó en su articulado, aunque se explica el uso del masculino-neutro en su artículo 1.2). En tercer lugar, el Convenio sitúa el trabajo decente en el centro, señalando en el segundo párrafo de su Preámbulo que la Conferencia es “consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”.

Sin ánimo de entrar aquí en el tratamiento pormenorizado del término “trabajo decente”, cabe apuntar que se trata de una categoría sencilla, tan alabada como criticada por sus lábiles contornos, que se ha conseguido asentar completamente en la última década, en buena parte por su inclusión en el presente Convenio 189, en el Convenio 190 y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

El origen de la idea —y de la expresión— se atribuye a Juan Somavía, que en su discurso de toma de posesión, el 22 de marzo de 1999, y como primer Director proveniente de un país en vías de desarrollo, afirmó que “la finalidad principal de la OIT hoy consiste en contribuir a que todas las personas tengan la posibilidad de ocuparse en un trabajo decente” y que se planteaba cuatro objetivos para la Organización: “promover y cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes; realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos; y, finalmente, fortalecer el tripartismo y el diálogo social”.

⁴¹ Sobre la historia de la evolución del reconocimiento del trabajo doméstico en la OIT se remite a: Cabeza Pereiro, “El trabajo doméstico en la normativa de la OIT”; Pineda, Grau, “De sirvientas a trabajadoras”; Díaz, Vela, “La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar”, y en extenso a la interesante y documentada tesis doctoral de Olga Lenzi, defendida en el departamento de Derecho del Trabajo y de la seguridad social de la Universitat de València en el año 2023, con el título: “El trabajo doméstico: un análisis jurídico a la luz del paradigma internacional del trabajo decente”.

Somavía situó el trabajo decente en el marco de, la recién aprobada, Declaración de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que reafirmaba las obligaciones y los compromisos, que son inherentes a la pertenencia a la OIT: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable.

Posteriormente, el concepto fue situándose y definiéndose. La Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, en su informe titulado “Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos”, publicado en febrero del 2020,⁴² situó entre sus aspiraciones la consecución del trabajo decente a escala global dentro del objetivo de alcanzar una globalización más justa dotada de una fuerte dimensión social. La piedra angular del trabajo decente debía ser “la satisfacción de las demandas de todas las personas en lo que atañe al respeto de sus derechos, su identidad cultural y autonomía; al trabajo decente, y a la plena implicación de las comunidades locales en las que viven. La igualdad de género es indispensable”.

Posteriormente, vinieron otros textos fundamentales, como la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), donde se reconoció el amplio apoyo, expresado reiteradamente en los planos mundial y regional, en favor del concepto del trabajo decente, formulado por la OIT, y de los cuatro objetivos del Programa de trabajo decente: empleo, protección social, diálogo social y respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En el año 2009, la 98ª reunión Conferencia Internacional del Trabajo, aprobó el Informe VI titulado “La igualdad de género como eje del trabajo decente”. Posteriormente, durante la Asamblea General de las Naciones Unidas, de septiembre de 2015, se aprobó la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. En esta Agenda, tiene un papel central el trabajo decente, no solo en el Objetivo 8 el cual insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, sino de manera transversal al resto de ODS. La sucesión de Somavía por

⁴² El informe está disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/wcsdg/docs/report.pdf>

Ryder al frente de la OIT⁴³, en el año 2015, no varió la voluntad de promover el trabajo decente, que se integró la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada por la CIT en su reunión 108^a.

La definición del trabajo decente no está exenta de debate. Como recuerda Baylos, se trata de un concepto en evolución que se ha ido cargando de definiciones más precisas.⁴⁴ En 1999, en la memoria del director general, se definía como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos, y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”, vinculado a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y d) el fomento del diálogo social. Poco a poco el concepto se fue situando en el plano internacional y sobre todo en el nacional, como un “evaluador cualitativo y cuantitativo”.

En la actualidad, la propia OIT en su página *on line* dedicada al tema, lo define de manera sencilla, afirmando que el trabajo decente

significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.⁴⁵

El concepto de trabajo decente se encuentra incluido en las normas de la OIT más recientes, como el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29 de 1930) afirma que, el trabajo forzoso u obligatorio, es un obstáculo para la consecución del trabajo decente para todos; o el Convenio 190, donde la categoría “trabajo decente” aparece en el Preámbulo, reconociendo que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

⁴³ Para una recopilación de los discursos de Somavía, tratando ampliamente la cuestión, *vid.* Somavía, Juan, *El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2014.

⁴⁴ Baylos Grau, Antonio Pedro, “Sobre el trabajo decente: la formación del concepto”, *Derecho & Sociedad*, núm. 46, 2016, p. 21.

⁴⁵ *Vid.* <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

El Convenio 189 de 2011, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y su homónima Recomendación núm. 201, recogen igualmente la vinculación con el trabajo decente. De hecho, aunque en su título no se incluye, el último párrafo de su “Preámbulo” indica con claridad que, la Conferencia General de la OIT, adoptó el Convenio “después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos [...] y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional”.

Es llamativo que, el Convenio 189, obligue a los Estados a adoptar medidas para dos objetivos que plantea por separado. En el artículo 3, afirma que “todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos”; y en el artículo 6 indica que “Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente”.

Como indica Cabeza, esto demuestra que “la efectiva promoción y protección de los derechos humanos de las personas que trabajan en el servicio doméstico se ha erigido en el principal objetivo del Convenio 189. O dicho en otros términos, el trabajo decente en el empleo doméstico debe considerarse como un tópico de derechos humanos”.⁴⁶

Ya respecto del articulado, cabe repasar brevemente los contenidos principales del Convenio 189.⁴⁷ La norma comienza delimitando el concepto de

⁴⁶ Cabeza Pereiro, “El trabajo doméstico en la normativa de la OIT”, p. 3.

⁴⁷ Dentro de la importante bibliografía que ha generado esta norma, se quieren destacar las siguientes contribuciones: Quesada, “La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio no 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 27, 2011, p. 1; Cabeza, “El trabajo doméstico en la normativa de la OIT”; Grau Pineda, María del Carmen, “El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Documentación Laboral*, núm. 116, 2019, pp. 57-70; “De sirvientas a trabajadoras”; Vela, “La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar”; Desdentado, “El proceso de dignificación del trabajo doméstico diez años después de sus comienzos: la ratificación del Convenio 189 OIT y la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2023, pp. 181-208; Benavente, “La ratificación del Convenio OIT núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 151, 2021, pp. 163-93; Olarte, “Los principios fundamentales del convenio 190 OIT: un análisis desde la

“trabajo doméstico” de manera amplia, considerando que es aquel realizado en un hogar u hogares o para los mismos. Consecuentemente, “trabajador doméstico” será “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”. Se expresan aquí varias cuestiones. Por un lado, la justificación del universal masculino, por otro, la delimitación al trabajo doméstico asalariado (formalizado o no), que se realiza dentro del hogar, sin delimitación expresa de las funciones que puede realizar y excluyendo (apartado c) las prestaciones esporádicas. Además, en el artículo 4 se trata la importante cuestión de la edad, derivando el límite mínimo a la regulación general sita en las legislaciones estatales, compatible con las normas internacionales.⁴⁸

La exclusión histórica de este tipo de trabajos de las normas laborales, que aún pervive (el Convenio solo ha sido ratificado, a fecha de octubre de 2023 por 35 países, y no lo han ratificado, por ejemplo, países como Brasil, China, Rusia o Estados Unidos), se refleja en su artículo 2. Este artículo permite establecer exclusiones totales o parciales para determinadas categorías de personas trabajadoras. Estas excepciones pueden abarcar categorías ya protegidas de manera equivalente, o categorías que presentan problemas. En todo caso, y para limitar este amplísimo margen de apreciación, el uso de estas excepciones requiere, por un lado, una previa “celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos”; por otro, la explícita justificación por parte de los Estados en la memoria periódica del Convenio.

Delimitado el ámbito de aplicación, los siguientes artículos disponen las medidas que deben adoptar los Estados miembros, con el frontispicio del, ya men-

perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico”, en *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio no 190 OIT en el marco del trabajo decente*, Dykinson, 2021, pp. 61-90; Quintero, “La desprecariación de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 473, 2023, pp. 87-124; Lenzi, *El trabajo doméstico: un análisis jurídico a la luz del paradigma internacional del trabajo decente*, Valencia, Universitat de València, 2023.

⁴⁸ Para ahondar sobre la necesaria protección de los menores en el ámbito del trabajo doméstico vid: Benavente Torres, “La ratificación del Convenio OIT núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”, pp. 168 y ss.

cionado, artículo 3o., que vincula estas medidas con los derechos humanos y con los cuatro bloques de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También debe remarcarse la impronta relevante del tripartismo, que establece, con carácter transversal, la promoción de los derechos vinculados a la libertad sindical, y en particular, la negociación colectiva de quienes emplean y quienes prestan su trabajo,⁴⁹ con la consabida complejidad de la realización efectiva de estos derechos en el espacio del trabajo doméstico asalariado.

Los siguientes artículos —del 5 al 14— recogen las medidas de protección específicas: frente al abuso, acoso y violencia⁵⁰ (artículo 5); información sobre las condiciones de trabajo (artículo 7); especificidades respecto de las personas trabajadoras migrantes (artículo 8); protección especial de las personas que desarrollan este trabajo de manera “interna” (artículo 9); la igualdad de trato en materia de tiempo de trabajo (10); el respeto del salario mínimo (artículo 11); las modalidades de pago (artículo 12); la prevención de riesgos laborales y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable (artículo 13); una cláusula general sobre disfrute de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general (artículo 14); una previsión específica respecto del deber de los Estados miembros de proteger efectivamente contra las prácticas abusivas de las agencias de empleo privadas (artículo 15); acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos (artículo 16); acceso a mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para

⁴⁹ Benavente Torres, “La ratificación del Convenio OIT núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”. Se incluye esta mención a la participación de los agentes sociales en el art. 2.2 sobre las exclusiones; 3.2, relativo a la aplicación progresiva de las medidas de seguridad y salud laboral; 14.2 respecto de las medidas para hacer efectivas las previsiones del 14.1; 15.2, para el desarrollo de las medidas de control respecto de las agencias privadas de empleo o con carácter general el art. 18 que señala que: “Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordadas con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda”.

⁵⁰ Sobre este tema se recomienda la interesante contribución de Pilar Fernández Artiach y Elena García Testal, “Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los Convenios 189 y 190 de la OIT”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales* 13, núm. 2, 2023, pp. 1-21.

asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección del trabajo doméstico y acceso a la inspección del trabajo(artículo 17).⁵¹

Por último, además de la cláusula general sobre los derechos de consulta, del artículo 18, ya señalada, el artículo 19 establece con claridad, como no podía ser de otra manera, el carácter de norma mínima, respecto del resto del Derecho Internacional, del Convenio 189, afirmando que “el presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo”.

A trece años de la aprobación del Convenio, y a pesar de su ratificación, todavía no puede afirmarse que su contenido se ha trasladado al ordenamiento jurídico español. Es cierto que, como se verá en las páginas siguientes, el Real Decreto-ley 16/2022 ha dado pasos importantes; pero quedan cuestiones por regular. De entre las tres fundamentales que apuntaba Rodríguez Copé⁵² —desempleo, salarios y entrada en la relación laboral— solo se ha mejorado la primera. Además, otros temas como la prevención de riesgos laborales, en particular la violencia y el acoso por razones sexogenéricas, la actuación de la inspección de trabajo o, evidentemente, la protección de la estabilidad en el empleo, siguen esperando una regulación acorde con el principio de igualdad y no discrimina-

⁵¹ La OIT ya había señalado que, los trabajadores domésticos, tienen derecho a la protección de la ley y a la aplicación del principio de libre acceso de los inspectores a los lugares de trabajo (artículo 12 del Convenio núm. 81, ampliado a los lugares de trabajo no industriales y comerciales por el Protocolo de 1995 del Convenio). Evidentemente, esto debe desarrollarse teniendo en cuenta los derechos, ya mencionados, de intimidad e inviolabilidad de los hogares. Como señala Olarte (2021), la inspección tiene otros medios que se pueden desarrollar respetando los derechos fundamentales señalados (como entrevistas con las trabajadoras, requerimiento de comparecencia al empleador, sensibilización a ambas partes de la relación laboral, incentivos, etcétera). De hecho, en su texto “Formalizing domestic work” de 2016 la OIT propone tres tipos de estrategias: 1) la difusión de información y concienciación acerca de la importancia de las normas y su cumplimiento, 2) la reducción de costes (de seguridad social por ejemplo mediante bonificaciones) con el fin de fomentar la contratación formal y, 3) la simplificación de los procedimientos y disminución de burocracia. Debe tenerse en cuenta que, los medios de la Inspección, son limitados. En materia de empleo en el hogar (CNAE 97 y 98), se llevaron a cabo 47.379 actuaciones, detectando 162 infracciones por un importe total de 492.558,85 euros. Puede parecer una cantidad elevada. Sin embargo, de dichas actuaciones, 45.019 corresponden a las comunicaciones del Plan Integral de Actuación en el Servicio del Hogar (Inspección de trabajo, 2021).

⁵² “Empleo digno y de calidad: ¿utopía en el trabajo doméstico?”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, vol. 11, núm. 2, 2021, pp. 594-627.

ción. A continuación, van a tratarse algunas de estas cuestiones al hilo del análisis del RDL 16/2022.

IV. El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar

Como se señalaba en las páginas iniciales, la consideración del trabajo doméstico como relación laboral asalariada, ha sido un histórico objeto de discusión. Su inclusión en el elenco de relaciones de trabajo siempre fue problemática, separada, o concretada con muchos matices, en las normas que han regulado el trabajo en España.⁵³

Recuerda Espuny⁵⁴ que, el Código de Trabajo de 23 de agosto de 1926, incluyó la siguiente definición en su artículo 147: “se entenderá por servicio doméstico el que se preste mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género o sin ella y que sea contratado, no por un patrono, sino por un dueño de casa que no persiga fin de lucro, para trabajar en una casa o morada particular, al servicio exclusivo del contratante, de su familia, de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del dueño o fuera de él”.

Las mujeres trabajadoras del hogar, en su mayoría jóvenes que habían llegado de zonas rurales, quedaron excluidas del seguro de maternidad aprobado con el Real Decreto de 22 de marzo de 1929. Posteriormente, la Ley de contrato de trabajo de la Segunda República de 1931 incluyó en su ámbito de aplicación (artículo 6) a los trabajadores ocupados en servicios domésticos, aunque la Ley de creación y organización de los jurados mixtos profesionales de 1931 los exceptuó de su ámbito. En cambio, por mor del Decreto de 28 de octubre de 1937 se les comprendió en la protección frente accidentes del trabajo, pero no del fondo de garantía. Allí se incluyó la siguiente definición de trabajo doméstico: “el que se preste mediante cualquier remuneración o sin ella, y que sea contratado, no por un patrono, sino por un dueño de casa que no persiga fin de lucro, para

⁵³ En el recorrido histórico de este epígrafe se va a utilizar el género masculino, dado que así se estableció en las normas que se recogen.

⁵⁴ “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”, en *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014, pp. 27-60.

trabajar en una morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia y de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del dueño o fuera de él, siempre que este servicio no se preste de un modo aislado o eventual, sino con carácter continuado y permanente.” Se mantuvo, como puede observarse, la expresión “con remuneración o sin ella”.

El trabajo doméstico perdió su condición laboral con la Ley de Contrato de Trabajo de 1944. Además, como sigue relatando Espuny: “el servicio doméstico no gozaba de descanso dominical según disponía el artículo 4o. del Decreto de 13 de julio de 1940. Se hallaba también al margen de los beneficios del subsidio de vejez en virtud de la Orden de 2 de febrero de 1940. Asimismo, estaban excluidos de los beneficios del subsidio familiar según lo establecido en el apartado b) del artículo 3o. del Reglamento de 30 de octubre de 1938”.⁵⁵

La inclusión de los servidores domésticos en todos los beneficios del seguro social se produjo con la Ley de 19 de julio de 1944, y con el Decreto de 25 de septiembre de 1969 se acabó conformando un régimen especial de los servidores domésticos. Posteriormente, la Ley de Relaciones Laborales de 1976 lo incluyó como relación laboral especial.

Centrándonos únicamente en la regulación dentro de la fase democrática del derecho del trabajo, cabe subrayar su inclusión como relación laboral de carácter especial, por el Estatuto de 1980, y su posterior regulación en el RD 1424/1985, del 1o. de agosto, con las sucesivas modificaciones hasta el RD 1620/2011. Esta norma mantuvo una serie de elementos discriminatorios, situando a las trabajadoras del hogar en una situación de desventaja no justificada, constitutiva de una discriminación por razón de sexo.⁵⁶ Sobre esta regulación impactó el RDL 16/2022 que se analiza a continuación.

V. La finalidad del Real Decreto-ley 16/2022

La eliminación de la histórica discriminación vino claramente reflejada como uno de los *leitmotiv* del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas tra-

⁵⁵ Espuny i Tomás, p. 49.

⁵⁶ García Testal, Elena, “La necesidad de una protección por desempleo para los trabajadores domésticos en España”, *Revista de Derecho Social*, núm. 79, 2017, pp. 93-112.

bajadoras al servicio del hogar. El RDL se marcó como objetivo la equiparación de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social, de las personas trabajadoras del hogar familiar, a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, sosteniendo la existencia de un elemento histórico de desvaloración del trabajo doméstico, que ha impregnado la regulación anterior, infravalorando “un trabajo desempeñado histórica y mayoritariamente por mujeres, contribuyendo a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género”. Además, la norma afirma la existencia de una discriminación interseccional extendida, reconociendo que “un alto porcentaje de las personas que desarrollan en España actividades en servicio del hogar no son españolas”.

Partiendo de estas afirmaciones, y de la necesidad de eliminar las diferencias que no responden a causas justificadas y que sitúan a las personas trabajadoras en una situación de desventaja y discriminación, el RDL 16/2022 también deja claro, en su inicio, que existen diversas peculiaridades a tener cuenta a la hora de regular la relación laboral, a saber: que la persona empleadora no tiene entidad empresarial; que la prestación de servicios se produce en un ámbito privado; y la alta variabilidad en las jornadas y circunstancias en cada caso concreto. La existencia de estos elementos diferenciadores es innegable y estos han sido la justificación (*ex lege*) de la histórica regulación diferenciada de esta relación laboral especial. Sin embargo, las posibilidades de mantener las diferencias con las relaciones laborales ordinarias son estrechas porque, como ya se ha visto, el Convenio 189 admite únicamente las especificidades si no son discriminatorias y con la línea roja del respeto a las condiciones necesarias para que el trabajo sea considerado como decente.

La ratificación del Convenio 189 fue sin duda un acicate que se unió al mandato de reforma por inadecuación con el ordenamiento de la Unión Europea derivado de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20. Según los propios términos del RDL 16/2022, esta sentencia estableció con rotundidad que no son compatibles con el ordenamiento de la Unión Europea, las normas de Seguridad Social que sitúan a las trabajadoras en desventaja particular, con respecto a los trabajadores y que no estén justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo. Más allá de la importancia de esta sentencia, lo cierto es que, la adecuación del ordenamiento interno a las disposiciones del Convenio 189 de la OIT, exige reformas que van mucho más allá de las cuestiones de seguridad social.

En este escenario, la aprobación del RDL 16/2022 fue, sin duda, un paso importante y necesario hacia la equiparación de las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena. El RDL es un texto ordenado y claro, sin defectos de técnica jurídica. No obstante, siendo un avance claro, podría haber llegado más lejos.

Así, la valoración positiva de la norma no puede ocultar que perviven en nuestro ordenamiento determinadas diferencias no justificadas en la especificidad de la relación. Hay afirmaciones más contundentes, como la de Fernández y García,⁵⁷ que señala cómo la reforma no garantiza condiciones de trabajo plenamente decentes y desaprovecha “la oportunidad para extender otras protecciones, por ejemplo, frente a posibles impactos del trabajo doméstico gestionado a través de plataformas digitales”. En un sentido menos incisivo se ha alabado el intento de “equilibrio” que existe en esta norma, que se mueve entre el acicate del TJUE, del Convenio 189 y la voluntad de limitar el impacto sobre las personas empleadoras.⁵⁸

Para dar cuenta del contenido actual de la relación laboral especial y de estas posibilidades de futuras mejoras, van a detallarse las reformas derivadas de la aprobación del RDL; apuntándose también algunas ideas sobre las reformas que todavía es necesario acometer, para efectos de conseguir eliminar los elementos discriminatorios que todavía existen en la relación laboral especial, de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

El RDL 16/2022 ha realizado una reforma extensa, que va mucho más allá de las modificaciones incluidas en el RD 1620/2011 (se modifican los arts. 3.b); 5 y 11). La norma de 2022 procedió, además, a una modificación de:

- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: se incluye la Disposición Adicional 18 y se elimina el artículo 3.4.
- El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: se modifica el artículo 33.2.

⁵⁷ “Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los Convenios 189 y 190 de la OIT”, p. 8.

⁵⁸ Quintero Lima, María Gema, “Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, y su impacto en las personas empleadoras”, *Iuslabor*, núm. 3, 2022, p. 192.

- El Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social: se modifica la DT 16; se incluye el artículo 267.1.a) 8o. y se eliminan los arts. 251.d) y la DA 24.
- El RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial: se añaden los arts. 11.1.d) y el 19.6, y
- El RD 84/1996, de 24 de enero que establece el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras en la Seguridad Social: se modifica el artículo 43.2.

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

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

VI. La mejora, sin equiparación, de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas

El avance hacia la equiparación de las condiciones laborales, en los distintos marcos normativos, que desde los años 80 han regulado la relación laboral especial de hogar, ha sido notable. El artículo 5 del RD 1620/2011 se modificó para incluir, al igual que se establece en la relación laboral ordinaria, la presunción del carácter indefinido de la relación laboral, cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración de este. Se trata de una reforma importante, para efectos de dotar de seguridad jurídica a las trabajadoras que tendrán, necesariamente, una copia del contrato donde deben constar las condiciones de trabajo. Todas las personas trabajadoras tendrán los derechos a la información recogidos en el artículo 5.4 del RD 1620/2011.

Respecto del tiempo de trabajo, la reforma del año 2022 se limitó a incluir un nuevo artículo 9.3 bis, en relación con el control horario en el tiempo parcial, manteniendo el resto del artículo. Ciertamente, el artículo 9 del RD 1620/2011 ya había incluido una serie de limitaciones del tiempo de trabajo, al establecer el límite de 40 horas semanales para la jornada máxima semanal de carácter ordinario “sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del emplea-

dor, que pudieran acordarse entre las partes”. La distinción entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia no queda aclarada en la norma.⁵⁹ La jurisprudencia ha procedido a realizar la distinción, señalando que, el tiempo de presencia es “el tiempo durante el cual el trabajador está obligado a permanecer en el ámbito del hogar familiar para realizar las tareas que pudieran surgir eventualmente a lo largo del mismo, no la mera estancia en dicho ámbito por la simple circunstancias de tener el trabajador su residencia en ese hogar familiar”,⁶⁰ y son las que “se hayan pactado al efecto y se refieren a las que con tal condición se pacten dentro del arco temporal posterior o anterior a la jornada laboral diaria”.⁶¹ Evidentemente, aun con los límites del artículo 9, la suma de la jornada ordinaria, del tiempo de presencia —20 horas semanales en promedio mensual— y la posibilidad de horas extraordinarias, sitúan a este colectivo ante la perspectiva de jornadas larguísimas, solo limitadas por las 12 horas obligatorias de descanso entre jornada y jornada que pueden reducirse a 10, en el caso de las personas que tienen carácter de “internas”. Por añadidura, el consabido desequilibrio de poder en el seno de la relación, las dificultades para el control horario, la ausencia de acción colectiva y la reducción de las posibles actuaciones de la inspección, sitúan a las personas trabajadoras del hogar en una posición muy vulnerable en cuanto al respeto de los límites de jornada.⁶²

También es de especial importancia la modificación del artículo 3.b del RD 1620/2011, el artículo 33 del ET y el RD 505/1985, sobre la organización y funcionamiento del FOGASA para incluir a las trabajadoras del hogar en la cobertura del Fondo, en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras. Esta reforma era imprescindible para evitar una diferencia de trato no justifica-

⁵⁹ Benlloch Sanz, Pablo, “La regulación del tiempo de trabajo en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, en *La reordenación del tiempo de trabajo*, vol. 2, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022, pp. 935-956.

⁶⁰ STSJ de Madrid núm. 292/2017, de 27 de marzo de 2017.

⁶¹ STSJ de País Vasco núm. 637/2019, de 26 marzo 2019.

⁶² No se trata aquí el importante, y todavía poco estudiado, tema de la conciliación de las empleadas de hogar. Sin duda, la nueva regulación ha contribuido a mejorarla, pero perviven obstáculos, fundamentalmente respecto de las trabajadoras informales. Véase Cristina Ayala del Pino, Cristina, “La conciliación de la empleada del hogar: inexistente e invisible”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, núm. 56, 2023, pp. 73-94; Rodríguez Copé, María Luisa, “Conciliación y trabajo doméstico: un reto para las políticas socio-laborales del siglo XXI. El decisivo papel de los tribunales de justicia”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2, 2019, pp. 212-49.

da y por tanto discriminatoria que, además, y como ha señalado Quesada, contradecía la Recomendación núm. 201 OIT, que compromete a los Estados “a asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador”.⁶³ Cabe recordar además que, desde la adopción del Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, del mecanismo de segunda oportunidad, de la reducción de carga financiera y de otras medidas de orden social, es posible la declaración de insolvencia de las unidades familiares, por lo que ya no existe ningún obstáculo para el reconocimiento de esta protección específica, respecto de las deudas salariales e indemnizatorias en el caso de insolvencia o desaparición de la persona empleadora.

Para descartar esta regulación discriminatoria, se eliminó del artículo 3.b del RD 1620/2011 la exclusión expresa del FOGASA y se incluyó a este colectivo en el ámbito subjetivo de la protección, modificando para ello el 33 del ET y el 11.1.b del RD 505/1985. Como resume Quintero, con este cambio el FOGASA queda obligado a abonar las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de las personas trabajadoras a causa de despido o extinción de contratos al amparo del artículo 11.2 del RD 1620/2011.⁶⁴

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

⁶³ Quesada Segura, Rosa, “Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 63, 2022, p. 7.

⁶⁴ Quintero Lima, “La desprecuarización de un colectivo discriminado”.

servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de una anualidad. Se trata de una de las situaciones cuya justificación es sumamente compleja de sostener.

Una de las grandes reformas reclamadas por la doctrina con reiteración, se centraba en la terminación de la relación de trabajo por voluntad de la persona empleadora.⁶⁵ Como había venido denunciando García Testal,⁶⁶ permitir el desistimiento libre, sin necesidad de alegar causa, era la principal peculiaridad de la extinción del contrato del trabajo de hogar y la diferencia fundamental con la relación laboral ordinaria, actuando como una de las causas más importantes del desequilibrio entre las partes del contrato.

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

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

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

En tercer lugar, se pone de manifiesto en reiteradas sentencias de nuestros Tribunales internos que las personas al servicio del hogar familiar disfrutaban de una tutela

⁶⁵ Villalba Sánchez, Alicia, “La discriminación por razón de sexo padecida por las empleadas del hogar familiar en la extinción de su contrato”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 2022, pp. 47-76, disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3269>.

⁶⁶ “La extinción del contrato de trabajo de los trabajadores doméstico en España: un régimen jurídico injustificadamente diferenciado”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales* vol. 9, núm. 2, 2019, pp. 275-98, disponible en: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4216>.

de derechos fundamentales muy inferior a la que se prevé en la relación laboral común. La inaplicación en el caso de desistimiento del principio de nulidad objetiva del despido de la trabajadora embarazada, cuya finalidad es la de proporcionar una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, es prueba palpable de ello.

Con la eliminación del desistimiento, la extinción de la relación pasó a regularse por el artículo 49.1 ET, pero se añadieron una serie de nuevas causas de despido, cuya inclusión se argumenta en atención a las particularidades de la prestación laboral en el hogar. Estas causas, que siempre deben justificarse por la persona empleadora, son tres: la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida; la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar y cuando el comportamiento de la persona trabajadora fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

En el artículo 11 se regula el procedimiento para el despido por estas causas, estableciéndose una serie de particularidades respecto del que existe, con carácter general, para el despido objetivo. Cabe acordar con Quintero en que se mantiene la estructura prevista para el desistimiento, exigiendo la comunicación, la puesta a disposición de una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades y un preaviso.⁶⁷ La norma también incluye la presunción de que, a falta de comunicación, se ha optado por el despido.⁶⁸ El análisis del artículo demuestra que, en realidad, el marco especí-

⁶⁷ Quintero Lima, “Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, y su impacto en las personas empleadoras”; “La desprecarización de un colectivo discriminado”.

⁶⁸ La decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión. Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora deberá poner, a disposición de la persona trabajadora, una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades. En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días y, durante el período de preaviso, la persona que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo, teniendo en cuenta que la

fico establecido para este colectivo mantiene una diferencia de trato importante, respecto del régimen laboral común. La norma mantiene, en un ejercicio de *gatopardismo*, un régimen extintivo más flexible y menos costoso, una diferencia (discriminación) que no está justificada y que requiere una corrección.⁶⁹

Una de las cuestiones más complejas que se plantean a la hora de regular la finalización del contrato de trabajo, en esta relación laboral especial, es la readmisión de la persona trabajadora. La readmisión presenta problemas innegables, tanto en lo relativo a las consecuencias de la improcedencia, como en lo tocante al despido nulo.⁷⁰ Del texto actual del artículo 11 del RD 1620/2011 pueden derivarse dos interpretaciones: por un lado, y dado que el legislador ha eliminado cualquier especificidad respecto de la regulación del despido, es posible aceptar la readmisión como una posibilidad también aplicable a este contrato; por otro lado, y también según la dicción de la norma, también cabe la posibilidad de establecer una excepción y aceptar que la readmisión es incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de la relación.

Esta segunda interpretación ha sido sostenida por la jurisprudencia y la doctrina, habitualmente ante supuestos de despido nulo, afirmándose la incompatibilidad de la readmisión con los derechos fundamentales de la persona empleadora (inviolabilidad del domicilio e intimidad personal y familiar).⁷¹ La doctrina especializada ha remarcado también que, la readmisión, podría causar una lesión a los derechos de las personas trabajadoras que deberían aceptar el

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

⁶⁹ Villalba Sánchez, “La discriminación por razón de sexo padecida por las empleadas del hogar familiar en la extinción de su contrato”; Quintero Lima, “La despreciaización de un colectivo discriminado”; Fernández Artiach y García Testal, “Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los Convenios 189 y 190 de la OIT”.

⁷⁰ García González, Guillermo, “Derechos sociales y empleados del hogar: reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España”, *Revista de Derecho Social*, núm. 77, 2017, pp. 83-104.

⁷¹ Villalba Sánchez, “La discriminación por razón de sexo padecida por las empleadas del hogar familiar en la extinción de su contrato”, pp. 63 y ss.

reingreso en un lugar de trabajo que, en ocasiones, es su residencia (en el caso de las personas en régimen interno), o incluso que esta readmisión podría ser una vía para forzar una dimisión y eludir la indemnización. Esta última situación, potencialmente común a toda relación laboral, se exagera en el caso de las trabajadoras del hogar.

El problema se plantea, evidentemente, ante el despido calificado como nulo. La cuestión de la nulidad del despido cobra una especial incidencia en la relación laboral de empleo del hogar, en particular por la abundancia de casos de discriminación por motivos sexogénicos vinculada a la feminización de esta actividad laboral. La jurisprudencia ya había aceptado, sin atisbo de dudas, la operatividad de la nulidad del despido aplicando de manera supletoria el régimen común (algo que permitía el antiguo artículo 3.b) del RD 1620/2011). En concreto, es remarcable la STS de 11 de enero de 2022 (rec. 2099/2019) que, en el caso de una trabajadora embarazada, afirmó que, desde la perspectiva de las normas reguladoras del despido de una empleada de hogar, la protección objetiva del embarazo también ha de aplicarse al despido de la trabajadora al servicio del hogar familiar embarazada.⁷²

De hecho, tras la modificación del año 2022 queda explícita la necesaria aplicación del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, pero sigue en el aire cuales pueden ser las consecuencias de la declaración de nulidad y si es o no aplicable la obligatoriedad de la readmisión. En este caso, podrían entrar en colisión dos derechos fundamentales: el derecho de la empleada a no ser discriminada por razón de sexo, y de la persona empleadora a la intimidad personal y familiar, y a la inviolabilidad de domicilio. Así, para una gran parte de la doctrina, las especialidades que se derivan del lugar de prestación de servicios y del carácter de particular relación de confianza entre las partes, impiden que se aplique la regulación general. No obstante, tampoco es asumible que la sanción por despido nulo se equipare a aquella vinculada al despido improcedente, perdiendo así su especial protección, derivada de la particularidad de los bienes jurídicos protegidos.

La solución, que ha subrayado la jurisprudencia y la doctrina, es aplicar la respuesta establecida para los casos de nulidad, en los que no cabe la readmisión (artículo 286 de la LRJS); es decir, establecer una indemnización calculada hasta la fecha de la sentencia, sumándole los salarios de tramitación también

⁷² Sobre esta sentencia véase Villalba Sánchez, pp. 61 y 62.

hasta dicha fecha y, si hay vulneración de derechos fundamentales, incorporando además la correspondiente indemnización por daños morales y perjuicios adicionales de los arts. 182 y 183 LRJS.⁷³

El otro tema vinculado con la finalización de la relación laboral, es la cuestión de la indemnización que, como se ha señalado, es evidentemente inferior a la prevista para el despido objetivo, regulado en el Estatuto de los Trabajadores. De nuevo cabe acordar con Quintero y afirmar que, con la norma, se ha perdido la oportunidad de homogeneizar las indemnizaciones derivadas de extinciones contractuales, sin que quepa una modulación de estas; sin que quepa justificar tal diferenciación en la especial confianza en la relación, en el lugar de prestación o en el carácter de las partes contratantes. Ninguna de estas circunstancias justifica un abaratamiento del despido.

VII. Los derechos colectivos de las trabajadoras domésticas

Históricamente, el ejercicio de la libertad sindical y sus derechos asociados ha vivido de espaldas a la realidad del trabajo doméstico en España. No cabe duda de que, estas trabajadoras, gozan de los derechos constitucionales a la libertad sindical, la huelga o la negociación colectiva (artículos 28 y 31 de la Constitución Española). En cumplimiento del mandato constitucional, el RD 1620/2011 reconoce a los convenios colectivos como fuente de Derecho para la regulación de esta relación laboral especial (artículo 3.c), así como el papel de los convenios en la regulación del periodo de prueba (artículo 6.2) y en la referencia a los incrementos salariales (artículo. 8.3). Sin embargo, la realidad nos demuestra cómo el ejercicio de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga es casi totalmente ajeno a las personas empleadas el hogar.

Una parte de la responsabilidad de esta situación se vincula con la ausencia de una regulación específica de estos derechos, en las normas que regulan la relación laboral especial. El RD de 2011 mantiene, tras la modificación de 2022, la falta de un tratamiento mínimamente adaptativo de la representación unitaria,

⁷³ Véase Quintero Lima, “La desprecariación de un colectivo discriminado”; Benavente Torres, Inmaculada, “La extinción de la relación laboral especial del trabajo del hogar familiar”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51, 2018, pp. 84-124.

de la actividad sindical en la empresa o de los derechos de huelga, negociación colectiva y conflicto.⁷⁴

La ausencia de una regulación específica, aún hoy en día, imposibilita la superación de los obstáculos existentes como son: por el lado de la persona trabajadora, el aislamiento y la histórica falta de sindicación, teniendo en cuenta que esta característica se está superando con la emergencia de figuras asociativas y sindicatos de rama potentes, y que los sindicatos más representativos están acogiendo de manera creciente la afiliación y la representación de los intereses de este colectivo; y por el lado de la persona empleadora, su carácter de persona física, que chirría con las reglas vigentes relativas pensadas para organizaciones empresariales y no, evidentemente, para personas físicas titulares de un hogar familiar. Todo ello, en conexión con los ya mencionados derechos a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio, inherentes al lugar de la prestación. Además, es necesario remarcar que, como advierte Benavente (2021), el trabajo al servicio del hogar familiar se caracteriza por la imposibilidad de representación unitaria y por la necesidad de definir sus propios intereses en el seno del espectro sindical.

Con estas condiciones, como han señalado numerosas expertas,⁷⁵ la realidad evidencia obstáculos para la afiliación, la constitución de los sujetos colectivos, la negociación colectiva o el ejercicio de los derechos de conflicto colectivo. En concreto, se han resaltado las dificultades fundamentales en relación con el control de la representatividad y la selección y concreción de los sujetos de la negociación.⁷⁶ La doctrina también ha señalado, como cuestiones a resolver, la delimitación de las funciones incluidas —o no— en un potencial convenio, así como la necesidad de establecer un sistema de clasificación profesional y la delimitación de funciones y tablas salariales; incluso, la posibilidad de acudir a

⁷⁴ Benavente Torres, Inmaculada, “Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, vol. 11, núm. 1, 2021, pp. 534-57.

⁷⁵ Nieto Rojas, Patricia, “Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2, 2021, pp. 397-410.

⁷⁶ Menéndez Calvo, María Remedios, “Regulación convencional del servicio doméstico, imprescindible para conocer sus derechos”, en *Reflexiones sobre el empleo doméstico: de dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos*, Servicio Central de Publicaciones-Argitalpen Zerbitzu Nagusia, 2020, pp. 33-41

las figuras de la adhesión o extensión convencional, previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Más allá de los convenios, cabe destacar que, si bien no cabe duda de que las personas trabajadoras del hogar tienen derecho de huelga, la propia configuración de este, como un derecho de titularidad individual y de ejercicio colectivo, requiere una actuación conjunta para su eficacia y reconocimiento, lo cual, ante la débil constitución actual de los sujetos colectivos de trabajadoras del hogar, es sumamente complicado e imposibilita, de facto, el ejercicio efectivo de este derecho. Por añadidura, debe tenerse en cuenta, como señala Olarte,⁷⁷ que hay instrumentos fundamentales que se incardinan en la negociación colectiva, como son los Planes de Igualdad, de cuya aplicación están ausentes estas trabajadoras y que son fundamentales para, entre otras cuestiones, la prevención y protección de la violencia y el acoso en el trabajo.

La ausencia de normas colectivas y de la posibilidad de organización y adopción de medidas de conflicto, mantiene la individualización de esta relación laboral, y evita la mejora de los derechos laborales mínimos, todo lo cual es incompatible con el mandato del artículo 3 del Convenio 189; más aún, con las recomendaciones de la R.201, por lo que es necesaria la adopción de una serie de disposiciones para eliminar los obstáculos para la afiliación y el ejercicio de los derechos sindicales, y en particular, la negociación colectiva y la huelga.

En este cometido, es fundamental el compromiso de los sindicatos y de las organizaciones patronales clásicas, que podrían incluir la cuestión de la promoción del ejercicio de los derechos colectivos en los acuerdos *interconfederales* para la negociación colectiva. No en vano, el prólogo del V Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (adoptado en mayo de 2023) señala que, todos los AENC, han buscado, desde la negociación colectiva, “la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y también enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y adaptarlos a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo, así como a abordar contenidos que contribuyan a atajar problemas estructurales como la desigualdad entre mujeres y hombres o preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras”. Este objetivo debe

⁷⁷ Olarte Encabo, Sofía, “Ratificación del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: impacto en el ordenamiento español y propuestas para su cumplimiento”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 154, 2022, pp. 47-68.

incluir las mejoras necesarias para la dignificación de la relación laboral especial de servicio del hogar, la cual requiere una “adaptación” de las reglas de representatividad y negociación a sus particularidades.⁷⁸

VIII. La reforma de la cobertura de la seguridad social: el cumplimiento del mandato del TJUE

La eliminación del Régimen Especial de Hogar Familiar, que se realizó en el año 2011 a través de la Disposición Adicional 39ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, para convertirlo en un Sistema Especial dentro del Régimen General, fue un paso importante, pero insuficiente. La transformación no eliminó una de las diferenciaciones no justificadas, y por tanto discriminatoria, respecto de las prestaciones reconocidas a este colectivo, como era la ausencia de protección por desempleo. El reconocimiento de esta prestación había sido exigido por la doctrina en múltiples contribuciones y, finalmente, la ya mencionada Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 24 febrero 2022 (C-389/20) vino a forzar la reforma.⁷⁹

En esta sentencia, siguiendo su línea jurisprudencial anterior, el TJUE recordó que, cualquier trato diferenciado en el ámbito de la Seguridad Social que, aun siendo aparentemente neutro, afecte mayoritariamente a mujeres, se opone

⁷⁸ Menéndez Calvo, María Remedios, “Regulación convencional del servicio doméstico, imprescindible para conocer sus derechos”, en *Reflexiones sobre el empleo doméstico: de dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos*, Servicio Central de Publicaciones-Argitalpen Zerbitzu Nagusia, 2020.

⁷⁹ El caso llegó ante el TJUE a través de una cuestión prejudicial elevada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Vigo, el 2 de marzo de 2020, contra una resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social que denegó la solicitud de una empleada de hogar de cotizar por la contingencia de desempleo, con el consentimiento de su empleadora. Al analizar el caso, el Tribunal afirmó que, de los datos estadísticos se desprende con claridad que existe una manifiesta, incontrovertida y absoluta feminización del Sistema Especial de empleo en el hogar familiar. Para hacer esta afirmación el TJUE se apoyó en datos estadísticos de 31 de mayo de 2021. Atendiendo a estos datos se evidenció cómo el Sistema Especial para Empleados de Hogar contaba con 384,175 trabajadores, de los cuales 366,991 eran mujeres (el 95.53%, esto es, el 4.72% de las trabajadoras por cuenta ajena del conjunto del Régimen General) y 17,171 hombres (el 4.47% de los trabajadores incluidos en dicho sistema especial y el 0.21% de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General).

a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, siendo constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo. Analizando la ausencia de reconocimiento del derecho al desempleo para las personas empleadas al servicio del hogar familiar, el Tribunal advirtió que esta exclusión entraña una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al artículo 4.1, de la Directiva 79/7, dado que no parece justificarse en factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo. Para alcanzar esta decisión, el TJUE señala, además, que otros colectivos de trabajadores, cuya relación laboral se desarrolla a domicilio para empleadores no profesionales (como los jardineros y conductores particulares o los trabajadores agrícolas y los trabajadores contratados por empresas de limpieza), están cubiertos frente a la contingencia de desempleo, pese a que sus cotizaciones son en algunos casos inferiores a las aplicables al empleo del hogar.

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

Para efectos de reconocer la prestación por desempleo a las trabajadoras del Sistema Especial del hogar familiar, el RDL 16/2022 introduce varios cambios en la Ley General de Seguridad Social: se deroga el artículo 251.d) LGSS, que las excluía expresamente y se considera situación legal de desempleo la extinción por causa justificada (incluyendo un nuevo artículo 11.1 RD 1620/2011 y nuevo apartado al artículo 267.1 LGSS). Para tener acceso a esta prestación, las trabajadoras deben cumplir los requisitos del artículo 266 de la LGSS. Por añadidura, el RDL 16/2022 modifica el artículo 267 de la LGSS para incluir como situación legal de desempleo la extinción por causa justificada contemplada en

el nuevo artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, incorporándose en la LGSS un nuevo apartado 8o. al artículo 267.1.a).

Otra de las modificaciones importantes atañe a la cuestión de la afiliación. Con el RDL 16/2022, la persona empleadora se convierte, por fin, en la única responsable de las obligaciones relativas al encuadramiento y cotización de las trabajadoras del sistema especial de hogar.⁸⁰

En lo que respecta a la cotización, el RDL 16/2022 modificó la Disposición transitoria decimosexta de la LGSS que regula las bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, entre otras cuestiones, para limitar que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente. Por su parte, la Disposición adicional primera recoge beneficios en la cotización, aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar importantes, para conseguir la eficacia del modelo y la formalización del trabajo doméstico asalariado.⁸¹

VII. La prevención de riesgos laborales y el camino que falta por recorrer

⁸⁰ Así, y desde el 1 de enero de 2023, se eliminó la posibilidad de que las trabajadoras del hogar con contratos de menos de 60 horas al mes, se hicieran cargo personal y directamente de su propia, altas, bajas y variaciones de datos. Para ello, se modificó el apartado 2 del artículo 43 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras en la Seguridad Social. Por su parte, la disposición adicional segunda del RDL 16/2022 establece las previsiones necesarias para la asunción, por las personas empleadoras, de las obligaciones en materia de cotización, con relación a las personas empleadas del hogar que presten sus servicios durante menos de sesenta horas mensuales.

⁸¹ Esta disposición incluye una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, y una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial. Además, y de manera alternativa a esta reducción, las personas empleadoras que cumplan unos determinados requisitos de patrimonio o renta de la unidad familiar o de convivencia, que se fijarán reglamentariamente, tendrán derecho a una bonificación del 45 por ciento o del 30 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes. Debe remarcar, que estas bonificaciones solo serán aplicables respecto de una única persona empleada de hogar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cada persona empleadora.

Respecto de la salud y seguridad en el trabajo, el Real Decreto-ley 16/2022 suprimió el apartado 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que excluía la aplicación de la norma de prevención a la relación laboral, de carácter especial, del servicio del hogar familiar. Además, añadió una importante disposición adicional décimo octava, que establece lo siguiente: “En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad”. Decae por fin el argumento de la imposibilidad de establecer unas obligaciones efectivas a la persona empleadora por no tener forma empresarial, aunque es evidente que la cuestión integra importantes dificultades prácticas.⁸²

El desarrollo reglamentario de esta previsión es urgente y preceptivo, no sólo por la reforma que comentamos, sino porque debe darse cumplimiento al artículo 13 del Convenio 189 que establece que, todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y que los Estados deberán, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

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

⁸² Fernández Artíach y García Testal, “Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los Convenios 189 y 190 de la OIT”, *cit.*

Recogiendo el análisis de Fernández y García Testal, es importante remarcar que

los estudios que se han realizado sobre los riesgos a que se encuentra expuesto el sector confirman, además de la presencia de riesgos físicos, químicos o biológicos, la concurrencia de riesgos psicosociales, entre los que se encuentran el estrés laboral y la violencia en el trabajo y, dentro de esta última, tanto la violencia física como la psicológica. Las trabajadoras domésticas, debido a su precariedad y vulnerabilidad, y en mayor medida en los supuestos de cuidado de personas mayores, están sometidas a mayor riesgo de situaciones de violencia y trato injusto y discriminatorio, agravadas por las situaciones de aislamiento.⁸³

De hecho, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027), se ha comprometido a la realización de políticas públicas con perspectiva de género, que deberían tener incidencia en el marco regulador de esta relación laboral especial, considerándolas como un colectivo en situación de especial vulnerabilidad ante la violencia en el trabajo.⁸⁴

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

⁸³ *Idem.*

⁸⁴ Atendiendo a esta serie de lineamientos y al cumplimiento de la DA 18, el Ministerio de Trabajo y Economía Social publicó, el 17 de mayo, una consulta pública previa a la tramitación del Proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla la Disposición Adicional Decimoctava de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sobre la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del empleo en el hogar y para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Al mismo tiempo, constituyó una comisión para el diálogo social respecto de este desarrollo. Según las declaraciones de la Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, el control de riesgos, incluyendo específicamente los psicosociales, “se va a llevar a cabo a través de autoevaluaciones que tendrán que los hogares que contraten los servicios”. La inspección podrá solicitar estos documentos para controlar la situación de las personas trabajadoras, sin acceder a los domicilios a no ser que medie consentimiento del titular del hogar, para respetar la inviolabilidad de estos y el derecho a la intimidad. La reivindicación de las asociaciones de empleadas del hogar, en concreto la expresada por la portavoz del colectivo Territorio Doméstico, se centra también en el reconocimiento de las enfermedades profesionales de las trabajadoras del hogar.

VIII. La formación profesional

En cuanto a la formación profesional, la norma recoge una larga reivindicación de los colectivos de trabajadoras domésticas⁸⁵ y, en su Disposición Adicional 6a., compromete al Gobierno a desarrollar políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar, que tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo de este sector y el perfil de las personas trabajadoras empleadas en el mismo.

Con esto, sigue la línea de la Recomendación 201 de la OIT, la cual aconseja a los Miembros formular políticas y programas a fin de fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de las personas trabajadoras domésticas. Sin embargo, como señala Quintero,⁸⁶ en este punto la norma tiene un contenido vago, ni fija plazos, ni lleva a cabo mayores concreciones sobre el tipo de formación ni la tipología de las acreditaciones (carné profesional, título habilitante...), o las competencias.

IX. Personas empleadoras en situación de vulnerabilidad

Como último apunte, es importante señalar la necesidad perentoria de atender a la situación de las personas empleadoras en situación de especial vulnerabilidad, cuya situación se puede ver agravada con obligaciones adicionales que se establezcan en la relación laboral especial que aquí se analiza. De hecho, es importante tener en cuenta, como indica Iniesta,⁸⁷ que la precarización salarial generalizada es poco compatible con la voluntad de dignificar y formalizar esta

⁸⁵ Grau Pineda, María del Carmen, “La formación profesional en el empleo doméstico: análisis del estado de la cuestión”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 44, 2020, pp. 358-78.

⁸⁶ Quintero Lima, “Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, y su impacto en las personas empleadoras”; Quintero Lima, “La desprecuarización de un colectivo discriminado”.

⁸⁷ Iniesta Valera, Asunción, “Una mirada crítica de género al nuevo régimen de empleadas de hogar.”, *Revista Justicia y Trabajo*, núm. 2, 2023, pp. 127-38.

relación laboral, que depende en buena medida de que las personas trabajadoras puedan pagar los cuidados.

Así, la evidente insuficiencia del sistema público de cuidados aboca a numerosas personas en situación de especial vulnerabilidad, a contratar a través de esta relación laboral especial a personas que realizan tareas domésticas y de cuidados. El aumento de las exigencias, necesarias para la adecuada dignificación del trabajo del hogar, puede no ser soportable y provocar un empeoramiento de las condiciones de vulnerabilidad de un sector de la población respecto del cual el Estado ha de asumir la responsabilidad de cuidados mediante sistemas públicos de atención extensos y eficaces. La dignificación de los cuidados —los asalariados en régimen común o en relación especial y los no asalariados— es fundamental como telón de fondo imprescindible para que la no discriminación de las personas empleadas al servicio del hogar sea un hecho. En esta dignificación, no cabe actuar únicamente desde los instrumentos clásicos del derecho laboral, orientados fundamentalmente hacia las personas asalariadas, sino que deben integrarse otro tipo de medidas de amplio calado, en el ámbito educativo, social, económico y laboral.

X. Bibliografía

Alonso Gallo, Nuria, Trillo del Pozo, David y Vicent Valverde, Lucía, “Análisis del sector de trabajo doméstico de las mujeres en la Unión Europea: enfoque conceptual y limitaciones estadísticas”, *Revista de Economía Mundial*, núm. 60, 2022.

Ayala del Pino, Cristina, “La conciliación de la empleada del hogar: inexistente e invisible”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, núm. 56, 2023.

Barrère Unzueta, Maggie, “Vulnerabilidad vs. Subordiscriminación? Una mirada crítica a la expansión de la vulnerabilidad en detrimento de la perspectiva sistémica”, en A., Martha, *Fineman and legal equality: Vulnerability vs. Subordiscrimination?*, 2016.

Barrère Unzueta, María Angeles y Morondo Taramundi, Dolores, “Subordiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, núm. 45, 2011, pp. 15-42.

- Baylos Grau, Antonio Pedro, “Sobre el trabajo decente: la formación del concepto”, *Derecho & Sociedad*, núm. 46, 2016.
- Benavente Torres, “La ratificación del Convenio OIT núm. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 151, 2021.
- Benavente Torres, Inmaculada, “Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, vol. 11, núm. 1, 2021.
- Benavente Torres, Inmaculada, “La extinción de la relación laboral especial del trabajo del hogar familiar”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51, 2018.
- Benlloch Sanz, Pablo, “La regulación del tiempo de trabajo en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, en Maldonado Montoya, Juan Pablo *et al.* (coords.) *La reordenación del tiempo de trabajo*, vol. 2, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2022.
- Bodelón González, Encarna, “Leyes de igualdad en Europa y transformaciones de la ciudadanía”, en Heim, Daniela y Bodelón González, Encarna (eds.), *Derecho, género e igualdad: cambios en las estructuras jurídicas androcéntricas*, Bellaterra, Grup Antígona-UAB, 2010.
- Borderías, Cristina, “Salarios y subsistencia de las trabajadoras y trabajadores de «La España Industrial», 1849-1868”, *Barcelona Quaderns d'Història*, 12 de enero de 2004, pp. 223-37.
- Borderías Mondejar, Cristina, “Suponiendo que ese trabajo lo hace la mujer. Organización y valoración de los tiempos de trabajo en la Barcelona de mediados del siglo XIX”, en Carrasco, Cristina (ed.), *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Publicacions Universitat de Barcelona, 2001
- Borderías Mondejar, Cristina, Carrasco Bengoa, Cristina y Alemany, Carme, *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Icaria, 1994
- Cabeza Pereiro, Jaime, “El trabajo doméstico en la normativa de la OIT”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 9, 2019.
- Carrasco, Cristina *et al.*, “El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas”, Madrid, Los Libros de la Catarata, 2011.
- Carrasco, Cristina (ed.), *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Publicacions Universitat de Barcelona, 2001.

- Carrasquer Oto, Pilar y Zawadsky Martínez-Portillo, José Eduardo, “El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España”, *Revista Internacional de Sociología*, vol. 81, núm. 4, 2023. <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.M22b-4>
- Collin, Francis *et al.*, *Le droit capitaliste du travail*, Collection Critique du droit 5, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 1980, p. 259.
- Costa, Malena, “El pensamiento jurídico feminista en los confines del Siglo XX”, *Asparkía*, núm. 26, 2015.
- Costa, Malena, “Feminismos jurídicos en Argentina”, en Bergallo, Paola y Moreno, Aluminé (eds.), *Hacia políticas judiciales de género*, Buenos Aires, Editorial Jusbaire, 2007.
- Desdentado, “El proceso de dignificación del trabajo doméstico diez años después de sus comienzos: la ratificación del Convenio 189 OIT y la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2023.
- Escribano, Juan, *La mujer trabajadora en el derecho histórico del trabajo en España*, España, Comares, 2019.
- Espuny i Tomás, María Jesús, “El servicio doméstico: la historia jurídica de una exclusión continuada”, en *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014.
- Facio, Alda y Fries, Lorena, “Feminismo, género y patriarcado”, *Academia. Revista sobre enseñanza del Derecho en Buenos Aires*, núm. 6, 2005.
- Federici, Silvia, *Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación primitiva*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2010.
- Fernández Artiach, Pilar y García Testal, Elena, “Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los Convenios 189 y 190 de la OIT”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales* 13, núm. 2, 2023.
- Fraser, Nancy, *Los talleres ocultos del capital. Un mapa para la izquierda*, Madrid, Traficantes de sueños, 2020.
- García Testal, Elena, “La extinción del contrato de trabajo de los trabajadores doméstico en España: un régimen jurídico injustificadamente diferenciado”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales* vol. 9, núm. 2, 2019. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4216>

- García González, Guillermo, “Derechos sociales y empleados del hogar: reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España”, *Revista de Derecho Social*, núm. 77, 2017.
- García Testal, Elena, “La necesidad de una protección por desempleo para los trabajadores domésticos en España”, *Revista de Derecho Social*, núm. 79, 2017.
- Grau Pineda, María del Carmen, “La formación profesional en el empleo doméstico: análisis del estado de la cuestión”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 44, 2020.
- Grau Pineda, María del Carmen, “El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Documentación Laboral*, núm. 116, 2019.
- Grau Pineda, María del Carmen, “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, vol. 9, núm. 2, 2019, pp. 47-90. <https://www.funcas.es/prensa/el-trabajo-domestico-representa-menos-del-2-del-empleo-regular-en-espana/>
- Iniesta Valera, Asunción, “Una mirada crítica de género al nuevo régimen de empleadas de hogar”, *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 2, 2023.
- Lenzi, *El trabajo doméstico: un análisis jurídico a la luz del paradigma internacional del trabajo decente*, Valencia, Universitat de València, 2023.
- Lenzi, Olga, “Plataformas digitales y empleo doméstico en España: ¿una oportunidad para el trabajo decente?”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 2, 2023, pp. 1-26. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8485>
- MacKinnon, Catharine A., “Feminism, marxism, method, and the state: toward feminist jurisprudence”, *Signs*, vol. 8, núm. 4, 1983, p. 644.
- Menéndez Calvo, María Remedios, “Regulación convencional del servicio doméstico, imprescindible para conocer sus derechos”, en *Reflexiones sobre el empleo doméstico: de dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos*, Servicio Central de Publicaciones-Argitalpen Zerbitzu Nagusia, 2020.
- Montero, Miguel, “Las trabajadoras domésticas y cuidadoras migrantes en los sistemas de cuidados. Aproximación a un debate necesario”, *Actas de Coordinación Sociosanitaria*, núm. 32, 2023.
- Nieto Rojas, Patricia, “Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT”, *Lex Social:*

Revista de Derechos Sociales, vol. 9, núm. 2, 2021, <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5586>

- OIT, “Making Decent Work a Reality for Domestic Workers. Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention OIT (N°89/2011)”, 2021. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_802551.pdf
- Olarte Encabo, Sofía “Los principios fundamentales del convenio 190 OIT: un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico”, en *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio no 190 OIT en el marco del trabajo decente*, Dykinson, 2021.
- Olarte Encabo, Sofía, “Ratificación del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo: impacto en el ordenamiento español y propuestas para su cumplimiento”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 154, 2022.
- Osten, Frances, “El sexo del derecho”, en Ávila, Ramiro, Salgado, Judith y Valladares, Lola (eds.), *El género en el Derecho. Ensayos críticos*, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2009.
- Pérez Orozco, Amaia, *Subversión feminista: apuntes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2014.
- Pitch, Tamar, “Sexo y género de y en el derecho: el feminismo jurídico”, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, vol. 44, 2010, p. 435.
- Quesada Segura, Rosa, “Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 63, 2022.
- Quesada, “La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio no 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 27, 2011.
- Quintero Lima, María Gema, “La desprecuarización de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 473, 2023.

- Quintero Lima, María Gema, “Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, y su impacto en las personas empleadoras”, *Inslabor*, núm. 3, 2022.
- Ríos Pérez, Alejandra, “La importancia del enfoque interseccional en el Derecho: el caso de la seguridad social de las trabajadoras del hogar”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 2, 2023.
- Rodríguez Copé, María Luisa, “Empleo digno y de calidad: ¿utopía en el trabajo doméstico?”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 11, núm. 2, 2021.
- Rodríguez Copé, María Luisa, “Conciliación y trabajo doméstico: un reto para las políticas socio-laborales del siglo XXI. El decisivo papel de los tribunales de justicia”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 9, núm. 2, 2019.
- Sala Franco, Tomás, “El realismo jurídico en la investigación del Derecho del Trabajo”, en *El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político. Coloquio sobre Relaciones Laborales Jaca 1976*, Zaragoza, Universidad de Zaragoza, 1977, p. 67.
- Smart, Carol, “La búsqueda de una teoría feminista del derecho”, *Delito y Sociedad*, vol. 1, núm. 11/12, 2016. <https://doi.org/10.14409/dys.v1i11/12.5810>
- Smart, Carol, “La teoría feminista y el discurso jurídico”, en Birgin, Haydee (ed.), *El derecho en el género y el género en el derecho*, Colección Identidad, mujer y derecho, Buenos Aires, Centro de Apoyo al Desarrollo Local-Editorial Biblos, 2000.
- Somavía, Juan, *El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana*, Santiago, Organización Internacional del Trabajo, 2014.
- STSJ de Madrid núm. 292/2017, de 27 de marzo de 2017.
- STSJ de País Vasco núm. 637/2019, de 26 marzo 2019.
- Vela Díaz, Raquel, “La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre los trabajadores domésticos”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 127, 2017, pp. 277-302.
- Villalba Sánchez, Alicia, “La discriminación por razón de sexo padecida por las empleadas del hogar familiar en la extinción de su contrato”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2022. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.3269>

