

Derechos colectivos de las empleadas del hogar

Collective rights of domestic workers

Dra. Cristina AYALA DEL PINO

Universidad Rey Juan Carlos

Madrid

cristina.ayala@urjc.es

ORCID: 0000-0002-2633-2973

Resumen: El reconocimiento de los derechos colectivos para las trabajadoras del servicio doméstico está reconocido en el artículo 2.2 ET. Sorprende el mutismo del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, pero, tras la ratificación del Convenio nº 189 OIT y la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022 de 6 de septiembre, ha llegado el momento de pronunciarse sobre la regulación de los derechos colectivos y de la negociación colectiva para garantizar el acercamiento de esta relación especial al modelo común de las relaciones laborales y la dignificación de estas trabajadoras. Este estudio pretende destacar la existencia de los derechos colectivos, los obstáculos que impiden una efectiva negociación colectiva y la importancia del convenio colectivo.

Hasta ahora el ejercicio de los derechos colectivos por estas trabajadoras ha sido escaso. Nuestro Gobierno tras las últimas reformas tiene el reto de regularlos.

Palabras claves: derechos colectivos, empleada del hogar, servicio doméstico, trabajo doméstico, negociación colectiva, convenio colectivo.

Abstract: The recognition of collective rights for domestic workers it agrees article 2.2 ET. It is amazing the mutism of the Royal Decree 1620/2011, of November 14, but, after the ratification of the Convention No 189 ILO and the approval of the Royal Decree-Law 16/2022 the time has come to pronounce on the regulation of collective rights and of collective bargaining for guaranteeing the approximation of this relationship to the common model of labor relations and the dignity of these workers. This study aims to stand out the existence of the collective rights, the obstacles that prevent an effective collective bargaining and the importance of the collective agreement.

Up to now the exercise of the collective rights for these workers has been scarce. Our government, after the latest reforms, has the challenge of regulating them.

Keywords: collective rights, household employee, domestic service, domestic work, collective negotiation, collective agreement.

Sumario:

I. Introducción.

II. Derechos colectivos en el trabajo doméstico.

2.1. La libertad sindical del servicio doméstico.

2.2. El derecho de huelga en el servicio doméstico.

2.3. Posible negociación colectiva para el sector del servicio doméstico.

2.3.1. Autonomía colectiva: importancia del convenio colectivo.

2.3.2. Ámbito de negociación y sujetos.

2.3.3. Qué contenido podría tener el convenio colectivo sectorial del servicio doméstico.

III. Conclusiones.

IV. Bibliografía.

Recibido: agosto 2023.

Aceptado: octubre 2023.

I. INTRODUCCIÓN

Ciertamente desde la aprobación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en adelante, RD 1620/2011) se ha escrito mucho sobre esta relación con carácter general¹ y, sobre todo, se ha hecho hincapié en cuestiones muy específicas que afectan al empleo doméstico².

Sin perjuicio de hacer una breve contextualización desde una perspectiva socio-jurídica. Con este artículo se quiere explicar el aspecto colectivo del sector doméstico, analizando cómo se encuentran los derechos colectivos, principalmente, el derecho de sindicación, huelga y de representación legal, así como la negociación colectiva en esta materia³, tras la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y su Recomendación número 201 ratificados el 9 de junio de 2022 por nuestro

¹ Entro otros, véanse ESPUNY TOMÁS, M.J., y GARCÍA GONZÁLEZ, G., *Relaciones Laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014; MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Madrid, Reus, 2013, “La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (I y II)”, *Relaciones Laborales* (Madrid), 4 y 5 (2012) 1-9 y 1-13 (<http://laleylaboral.laley.es>). Asimismo, sobre el régimen jurídico-laboral previo a 2011, entre otros, véanse AYALA DEL PINO, C., *Cuestiones laborales de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar*, Murcia, Laborum, 2005; GARCÍA NINET, J.L., *Propuestas para un cambio de régimen jurídico- de los empleados del hogar*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid 2008, ROJO TORRECILLA, E., “Primera aproximación a la nueva regulación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. El Real Decreto 1620/2011(I)”, <http://eduardorjoblog.blogspot.com/2011/II/primer-a-aproximacion-la-nueva-html>.

² Entre otros, véase SANZ SÁEZ, C., “La discriminación en contra de las empleadas del hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, en *Revista de Derecho Social* (Albacete), 83 (2018) 89-108.

³ Al respecto cabe recordar que el art. 7 RD 1620/2011 reconoce que los trabajadores al servicio del hogar familiar tendrán “los derechos y deberes laborales establecidos en el presente RD y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores”. Es decir, este reconocimiento viene a reconocer que las trabajadoras domésticas serán titulares de los derechos básicos siguientes: libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto, huelga, reunión, información, consulta y participación en la empresa, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos prevea su específica normativa. A pesar de este reconocimiento nadie cuestiona que la precariedad laboral en la que se presta este trabajo dificulta la actividad sindical, ya que esta ocupación se caracteriza por su parcialidad en cuanto a las contrataciones, que el lugar de trabajo (hogar familiar) dificulta la capacidad de acción colectiva de estas trabajadoras y el elevado número de trabajadoras inmigrantes, incrementa la dificultad para el ejercicio de los derechos colectivos.

país⁴, así como la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre⁵, para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar⁶ (en lo sucesivo, RDL 16/2022)⁷ en lo que le pudiera afectar, proponiendo modestamente alguna propuesta de mejora de los derechos laborales de las trabajadoras del servicio doméstico, quizás, concretados en un posible convenio colectivo “propio” para quienes trabajan en esta actividad.

Su existencia sería imprescindible para que aquéllas pudieran conocer cuáles son sus derechos. Sin embargo, la realidad es bien distinta, ya que la empleada del hogar al prestar sus servicios se encuentra ante la inexistencia inexplicable de un convenio colectivo sectorial que pudiera ser aplicable. Como consecuencia, se constata que en esta relación laboral especial se limita el ejercicio del derecho a la negociación colectiva (art. 37 CE; Título III ET), que sí pueden ejercer los trabajadores por cuenta ajena y asalariados conforme al artículo 1.1 ET. Esta reivindicación se suma a la exigencia de dignificar y profesionalizar la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, al tiempo que se intenta combatir el alto nivel de empleo informal existente en el sector⁸.

La vigente normativa del servicio doméstico, el RD 1620/2011, prevé como fuentes reguladoras de esta esta relación laboral especial, las previstas en el artículo 3.1 ET con las adecuaciones que sean necesarias, al ser especial, sobre todo, respecto al convenio colectivo. Es más, de manera expresa su normativa de desarrollo remite a lo previsto en la negociación colectiva en materia de incremento salarial (art. 8 RD 1620/2011) y duración del periodo de prueba (art. 6 RD 1620/2011).

Por su parte, tras la ratificación del Convenio 189 de la OIT y de su Recomendación número 201 hay que tener muy presente de cara a futuras reformas el contenido de su artículo 3 como Principio y Derecho Fundamental en el trabajo, en virtud del cual se reconoce la libertad de asociación, la libertad sindical, así como el derecho de negociación colectiva.

⁴ Vid., AYALA DEL PINO, C., “La reciente ratificación del Convenio 189 de la OIT por España”, en *YachaQ: Revista de Derecho*, (Perú), 14 (2023) 293-310.

⁵ En extenso, véase QUINTERO LIMA, M. G., “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 pérdidas?”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF* (Madrid), 473 (2023) 87-124, <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.7661>.

⁶ La norma se aprueba ante la urgencia de eliminar inmediatamente una normativa considerada discriminatoria por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20). También nuestro ordenamiento interno se quiere alinear con el Derecho Internacional, teniendo presente el Convenio 189 de la OIT.

⁷ BOE de 8 de septiembre de 2022.

⁸ En este sentido, véase: GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador de los empleados del hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*, Madrid, Dykinson, 2022, p. 15.

II. DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO

Cuando nos referimos a los derechos colectivos⁹, por todos es sabido, que el término ha de reconocerse dentro del ámbito colectivo del Derecho del Trabajo junto a los instrumentos propios de la tutela colectiva reconocidos en nuestra norma a quien desarrolla su trabajo retribuido por cuenta ajena: el derecho de libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga¹⁰.

Estas herramientas de tutela colectiva de la clase trabajadora están reconocidas en el artículo 2.2 ET y como el RD 1620/2011, no dice nada al respecto, se entiende que su mutismo implica la aplicación supletoria de la normativa laboral común, en todo lo que sea compatible con las peculiaridades de esta relación laboral especial.

Resulta sorprendente que el RD 1620/2011 continúe, al igual que su norma precedente, sin hacer mención alguna a los derechos colectivos de las trabajadoras del servicio doméstico, tras su lectura comprobamos que nos los prohíbe, no los reconoce, no los regula, lo que entraña una gran dificultad, por no decir imposibilidad para ser ejercidos dada las peculiaridades existentes en dicha relación¹¹: la singularidad del lugar de trabajo (hogar familiar), la convivencia y proximidad entre la trabajadora y la empleadora, esta última dirige y controla a aquélla en su actividad.

Por ello, quizás habría sido un avance, si se hubiera facilitado, no sólo permitido, el ejercicio de los derechos fundamentales de la trabajadora dentro del ámbito del hogar familiar, haciendo una interpretación más favorable de aquéllos, con el propósito de aunar los derechos de la trabajadora doméstica, el titular del hogar familiar y quienes convivan en este último.

Es más, el RD 1620/2011 debería haber regulado los derechos colectivos de dichas trabajadoras, máxime cuando estamos ante una relación laboral especial en la que concurren circunstancias peculiares en la parte trabajadora, como por ejemplo la situación de aislamiento en la que ésta desarrolla el trabajo al servicio

⁹ Ciertamente, este término evidencia lo difícil que es encajar en un ambiente laboral caracterizado con carácter general por la soledad del trabajador y por su relación íntima y de confianza con el empleador.

¹⁰ Al respecto, cabe recordar, como decía ALARCÓN CARACUEL, M.R., que estos constituyen los tres elementos medulares de la manifestación colectiva protagonizada por la clase trabajadora desde el comienzo de su actuación social como tal en defensa de sus propios intereses, “La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos”, en R. ALARCÓN CARACUEL, M.R., y REY GUANTER, S. del (coords.), *La Reforma de la negociación colectiva*, Madrid, Marcial Pons, 1995, p. 57.

¹¹ Vid., RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R., *La protección de los derechos colectivos en las relaciones laborales especiales*, Rovira i Virgil, Tarragona, 2004, p. 318.

del hogar familiar¹². Como bien sabemos, en la mayoría de los supuestos hay una trabajadora doméstica en el hogar familiar y, en muchas ocasiones, por no decir siempre, su trabajo se realiza sola, sin presencia alguna de quienes cohabitan en el hogar familiar¹³.

Por otra parte, junto a los obstáculos mencionados, debemos tener presente la posibilidad de que colisionen los derechos de la trabajadora doméstica con los de la empleadora máxime la confianza que tienen que existir en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Esta cuestión se resolvía con el desistimiento al que podía acudir la empleadora conforme al RD 1620/2011, al igual que hacía su norma precedente. Sin embargo, a partir del RDL 16/2022 se ha modificado el contenido del artículo 11¹⁴, la modificación supone la desaparición del desistimiento, quedando las causas de extinción acotadas, sin perjuicio de las causas comunes previstas en el artículo 49.1 ET, solo puede producirse por causa justificada conforme a las particularidades de esta relación laboral especial, así, se recogen las concretas situaciones que habilitarían esta forma de extinción, asegurándose que la decisión extintiva que pudiera adoptar la parte empleadora sea conforme a unas circunstancias valorables objetivamente¹⁵. Ante esta nueva redacción, una vez más, el legislador ha perdido la oportunidad de hacer alguna referencia y, así, favorecer el ejercicio de la autonomía colectiva de las trabajadoras del servicio doméstico para poder equilibrar la situación de desigualdad de la que proceden. Por lo que habrá que seguir esperando, a ver si en la próxima reforma se acuerdan de la existencia de los derechos colectivos de estas trabajadoras.

2.1. *La libertad sindical del servicio doméstico*

El colectivo que pertenece al servicio doméstico tiene una baja afiliación, sobre todo, por su feminización y el aislamiento en el que prestan su trabajo. Dicho esto, nada impide que las empleadas del hogar puedan afiliarse a sindicatos ya constituidos o a aquellos que se pudieran crear de manera específica para

¹² Al respecto no podemos olvidar que en caso de que el trabajo se preste en régimen interno, el aislamiento e invisibilidad aumenta el riesgo de precariedad.

¹³ Al respecto téngase en cuenta las organizaciones sindicales de rama que representan los intereses del colectivo como el Sindicato Independiente de Trabajadoras del Hogar y los Cuidados, SINDIHOGAR /SINDILLAR; Barcelona 2011, o el Sindicato de Trabajadoras del Hogar y Cuidados (SINTRAHOCU), organización sindical del ámbito estatal, BOE núm. 12, de 14 de enero de 2021.

¹⁴ Sobre el nuevo régimen extintivo del contrato de trabajo de los empleados de hogar véase, GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, o. c., pp. 23-70.

¹⁵ Conforme al vigente artículo 11 RD 1620/2011 se refiere a aquellos casos en la que la unidad familiar empleadora experimente un incremento de gastos por circunstancia sobrevenida, modificación sustancial de las necesidades familiares que justifiquen prescindir de la persona trabajadora en el hogar familiar y la pérdida de confianza por parte de la persona empleadora.

las trabajadoras domésticas¹⁶. A este respecto cabe señalar la limitación que tendría la trabajadora doméstica extranjera de constituir un sindicato, pero no de afiliarse a los ya existentes.

A priori, parece que no hay impedimentos para que aquéllas pudieran ejercer sus derechos sindicales en el interior del hogar familiar, ya que no atentaría a la intimidad de este último, pudiendo constituir secciones sindicales en el lugar del trabajo, reunirse las afiliadas a un sindicato, así como recibir información del mismo. Sin embargo, es imposible ejercitar tales derechos, pues, como dijimos anteriormente en la mayoría de los casos solo hay una trabajadora en el hogar familiar, por lo que difícilmente podrá ejercitar aquéllos, sobre todo, los de índole colectiva¹⁷.

Asimismo, la asistencia y acceso de los cargos colectivos de los sindicatos para realizar las actividades del sindicato o de los trabajadores, podría considerarse un atentado a la intimidad del hogar, si bien, a este respecto debería tenerse en cuenta lo que el RD 1620/2011 prevé para el control de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De ahí que, ante las dificultades expuestas, las empleadas del hogar pueden acudir a asociaciones¹⁸ o agrupaciones que tratan de proteger a este colectivo, si bien si lo que se quiere alcanzar es la equiparación de derechos con el resto de los trabajadores, hay que intentar salvar dichos obstáculos para poder garantizar la sindicalización¹⁹.

Por otra parte, también existe otro inconveniente y no es otro sino la ausencia de organizaciones empresariales de personas empleadoras del hogar familiar²⁰.

¹⁶ Vid., SANZ SÁEZ, C., “Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores”, en *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales* (El País Vasco), 45 (2021) 10, <https://doi.org/10.1387/lan.harremanak.22805>.

¹⁷ De hecho, el término relaciones y derecho colectivos casa mal con el ambiente laboral en que la trabajadora doméstica presta sus servicios, caracterizado por la relación íntima y de confianza que crea con la parte empleadora.

¹⁸ Al respecto cabe señalar la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia (ATH-ELE) y la de Servicio Doméstico Activo (SEDOAC) que, a pesar de no tener legitimación para negociar convenios colectivos, sí se han dedicado a la lucha por conseguir el reconocimiento legal y el respeto por su trabajo.

¹⁹ Vid., BLASCO MARTÍN, E., “Contribución especial: pequeño cuestionario para la acción sindical en el sector del trabajo doméstico”, en *Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social* (Sevilla), vol. 9, 2 (2019) 414.

²⁰ Al respecto véase las que existen en otros países. Vid., HOBDEN, C., Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos: organización, acción coordinada y negociación, en *Relaciones Laborales y Negociación Colectiva*, Nota de Información núm. 2, Oficina Internacional de Trabajo, que se puede consultar en https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_577710/lang-es/index.htm, 2016, 6-7.

2.2. *El derecho de huelga en el servicio doméstico*

Sin lugar a duda, el derecho a huelga es el instrumento de acción sindical más importante del que podemos valernos los trabajadores reconocido en el artículo 28.2 CE²¹.

Ahora bien, la especialidad característica de esta relación laboral, como es el lugar del trabajo (hogar familiar), los derechos fundamentales de la parte empleadora (la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la intimidad personal y familiar), son motivos que pueden justificar la limitación del ejercicio de algunos derechos colectivos, como sería el caso del derecho de huelga o los derechos de información, ya que podrían chocar con el derecho a la intimidad del empleador.

Dicho lo cual, nada impide a recocer que las empleadas del hogar sí tienen derecho a ejercer su derecho a la huelga. Sin embargo, al ser un derecho de titularidad individual, pero que se ejerce de manera colectiva, para que la huelga fuera efectiva, sería necesario alcanzar el consenso con el resto de las trabajadoras, exigencia que nos llevaría a encontrar el primer problema de este colectivo, ya que como bien sabemos no es legal la huelga de una persona y podría constituir un incumplimiento del contrato.

Además, si la trabajadora ejerciera su derecho a huelga podría generar desconfianza posibilitando que la parte empleadora extinga la relación conforme al artículo 11.2.c) ET o alegando incumplimiento de contrato en virtud del artículo 41 ET. De ahí que las empleadas del hogar no ejerciten este derecho de huelga.

2.3. *Posible negociación colectiva para el sector del servicio doméstico*

2.3.1. Autonomía colectiva: importancia del convenio colectivo

Partiendo del papel que desempeña y el valor que tiene la negociación colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales con carácter general²², es sabido que los textos convencionales cumplen una función pedagógica a la hora de informar sobre qué derechos tenemos o no a lo largo de nuestro contrato de trabajo. Los trabajadores conforme al artículo 1.1 ET encuentran en el convenio colectivo una fuente que recoge los derechos básicos y las mejoras convencionales para un sector específico o para una empresa en concreto. En definitiva, la

²¹ En virtud del cual “se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses”.

²² Por todos, CASAS BAAMONDE, M.E., “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales* (Madrid), Vol. XXXII, 2 (2014) 275.

norma convencional nos permite conocer nuestros derechos y la relación laboral de carácter especial objeto de este estudio carece de ella²³.

A este respecto es necesario recordar que el Convenio número 189 de la OIT ya ha sido ratificado y que en virtud de su artículo 18 alude a su implementación, tras dar audiencia a las organizaciones más representativas de la parte social y empleadora; abarcando el desarrollo legislativo, los convenios colectivos y otras medidas que resulten más específicas para el colectivo de servicio doméstico²⁴.

Por su parte, en el ámbito de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, en lo que se refiere a los retos para garantizar un sistema jurídico sociolaboral en transformación, la ONU, entre sus metas, promueve el convenio colectivo como instrumento de política de empleo, así como entiende que hay que dotarlo de nuevos contenidos que vayan más allá de los tradicionales. Es más, la autonomía colectiva en el empleo doméstico puede contribuir “a completar la visión social de la sostenibilidad”²⁵, de igual manera la regulación convencional del servicio doméstico es fundamental para conocer sus derechos.

Por último, a nivel nacional, el RD 1620/2011 no prevé ningún tipo de ordenación específica de los derechos colectivos de las empleadas del hogar, aplicándose en tal caso lo previsto en la normativa laboral común siempre que sea compatible con las peculiaridades de esta relación laboral especial [art. 3 b) ET]. Conforme a esta remisión y a tenor de lo previsto en el artículo 2.2 ET en virtud del cual se reconoce que las relaciones laborales especiales deben respetar los derechos básicos reconocidos en la Constitución, las empleadas del hogar tienen pleno derecho a la negociación colectiva al amparo del Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Como bien sabemos, el RD 1620/2011 aproxima la relación laboral especial de servicio del hogar familiar a la relación laboral común²⁶. La vigente norma es

²³ A este respecto, véase HOBDEN, C., “Mejorar las condiciones de trabajo...”, o. c., pp. 1-10.

²⁴ Ciertamente, el Convenio 189 OIT asume que, al igual que para el resto de los trabajadores, su representación colectiva constituye o debe constituir un pilar fundamental en la defensa de sus intereses y en la integración de su normativa específica. Por el contrario, el RD 1620/2011 se refiere al convenio colectivo por razones que parecen puramente formales.

²⁵ En este sentido, véase MENÉNDEZ CALVO, R., “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 del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz 2020, p. 36.

²⁶ Es sabido que, tradicionalmente, las condiciones de trabajo de esta relación laboral especial venían configuradas, en exclusiva, por la autonomía de la voluntad de las partes, sin que la negociación colectiva tuviera papel alguno. El predominio de la primera se justificaba al considerar que esta relación se ha venido sustentando en la especial confianza existente entre empleador y empleado y en el singular lugar de prestación, el hogar familiar. Así, el derogado RD 1424/1985 constataba la irrelevancia de la autonomía colectiva, al

consciente del importante papel que desempeña la autonomía de las partes, pero al mismo tiempo incorpora la negociación colectiva como fuente reguladora de las condiciones de trabajo de estas empleadas. A este respecto el artículo 3 c) RD 1620/2011 reconoce a los convenios colectivos²⁷ y, va más allá, en su apartado d) del mismo artículo reproduce lo previsto en el artículo 3 ET, reconociendo que la voluntad de las partes, al regular las condiciones laborales, deben tener en cuenta lo previsto en las disposiciones legales y en los convenios colectivos. De hecho, entre el artículo 3 RD 1620/2011 y el artículo 3.1 ET no existen diferencias significativas.

Por su parte, el artículo 7 RD 1620/2011 reconoce los derechos y deberes laborales establecidos en dicho Real Decreto a los trabajadores del servicio del hogar familiar y los reconocidos en los artículos 4 y 5 ET. Es más, el propio artículo 2.2 ET prevé que la regulación de las relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución²⁸. Así la remisión del artículo 7 RD 1620/2011 al artículo 4.1 ET implica el expreso reconocimiento de los derechos básicos de los trabajadores, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos prevea su normativa específica²⁹.

Ante esta situación, podemos afirmar que la autonomía colectiva tiene una eficacia más formal que real, ya que en la práctica no existe negociación colectiva en el sector doméstico, al determinarse las condiciones de trabajo por la vía individual. Este hecho choca con la esencia del Estado social, máxime cuando es “consustancial la protección del ciudadano desde lo colectivo y la relevancia de los grupos y organizaciones sociales como elemento equilibrador frente al poder económico”³⁰.

no prever referencia alguna sobre la misma, salvo la exigua remisión que hacía el art. 6 al referirse a la cuantía mínima del salario.

²⁷ A título de ejemplo el Convenio Colectivo de trabajo del sector de la limpieza y locales de Cataluña, DOGC de 3 de septiembre de 2018, incluye a los domicilios particulares en su ámbito de aplicación, así en su art. 2 se establece que “en los supuestos en que la titularidad del hogar familiar contrate cualquiera de las actividades descritas con empresas del sector, con la excepción de aquellos artículos que puedan afectar a la inviolabilidad del domicilio, a la intimidad familiar y personal o la responsabilidad establecidas para los titulares del hogar familiar, recogidas como relaciones laborales de carácter especial en el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores, y las exclusiones igualmente contempladas en el artículo 1.3 del mismo cuerpo legal”.

²⁸ En suma, en lo que nos afecta, libertad de reunión y participación, libertad sindical y huelga y negociación y conflicto colectivo. Por el contrario, para RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R., los derechos de reunión en la empresa y el de participación al ser de creación estatutaria y no constitucional, sólo serían aplicables si hay remisión expresa en dicho sentido por el RD correspondiente. Vid., *La protección...*, o. c., pp. 205-207 y 276.

²⁹ Al respecto cabe recordar que la norma precedente RD 1424/1985 ni reconocía expresamente el convenio colectivo como fuente ni la aplicación del artículo 4 ET. Su posible referencia se podía deducir del contenido previsto en el art. 6.1 en materia de retribuciones y de la difícil interpretación de la Disposición Adicional que declaraba como supletoria la regulación laboral común en lo que fuera compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de la relación.

³⁰ Vid., ALFONSO MELLADO, C.L., “La reforma de la negociación colectiva en la ley 3/2012”, en *Revista Internacional de Organizaciones* (Tarragona), 8 (2012) 68.

Nuestro legislador es consciente del escaso, por no decir nulo, papel que juegan los convenios colectivos en el ámbito del servicio doméstico, de ahí que extienda la regulación reglamentaria a contenidos propios de la negociación colectiva, evidenciando que tiene muy poca confianza en que se pudiera crear una ordenación colectiva para las trabajadoras domésticas. Así, se constata con las exiguas remisiones que hace el RD 1620/2011 a la negociación colectiva, concretándose en los artículos 6.2 (periodo de prueba) y 8.1 y 3 (retribución) de dicha norma³¹. Pese a ello, debería entenderse que el convenio colectivo, en el caso de concurrir, podría expandir toda su eficacia mejorando lo previsto en la norma reglamentaria, salvo en aquellas disposiciones de derecho necesario absoluto³².

Es más, el artículo 8.1 RD 1620/2011 al referirse al incremento salarial, se remite a los convenios colectivos en general, sectoriales-estatales. Y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para el 2022-2024 hace hincapié en el papel de la autonomía colectiva para mejorar las condiciones laborales, sobre todo, económicas y salariales. En definitiva, la negociación colectiva tiene que moldearse al carácter especial del servicio doméstico.

2.3.2. Ámbito de negociación y sujetos

A pesar de que lo deseable sería tener un convenio colectivo para el servicio doméstico, la realidad nos demuestra que la negociación colectiva es inexistente para este colectivo. Entre sus causas, podemos hacer referencia a lo difícil que resulta el control de la representatividad en este ámbito, la selección e indicar quiénes son los sujetos de la negociación, sobre todo, por la falta de una organización empresarial de empleadores del hogar familiar y, de existir, la dificultad estaría en cómo medir su representatividad. Y, en segundo lugar, si bien los trabajadores del servicio doméstico pueden afiliarse a un sindicato más representativo o incluso constituir sus propias asociaciones lo cierto es que les resulta muy difícil reivindicar estos derechos.

³¹ Indudablemente, el convenio colectivo es fuente reguladora de esta relación laboral especial, su trascendencia, es decir, el papel que desempeñe en relación con la autonomía individual ha de concretarse respecto a las condiciones de trabajo conforme a la compatibilidad del ET con la normativa particular.

³² En este sentido, véase LÓPEZ GANDÍA, J., y TOSCANI GIMÉNEZ, D., *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, Albacete, Bomarzo, 2012, p. 15. Para este sector de la doctrina se destaca la apariencia de derecho necesario absoluto de una parte importante de su articulado. Por su parte, otros asumen la existencia de preceptos con tal naturaleza y, van más allá, reconociendo la posibilidad de mejora de la regulación reglamentaria, alejando las posibilidades de complementación o de disposición del convenio. Al respecto, véase CORDERO GORDILLO, V., *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar RD 1620/2011, de 14 de noviembre*, Valencia Tirant Lo Blanch, 2014, pp. 13 y 15.

Por otra parte, desde una perspectiva jurídico-legal resulta complicado determinar qué convenio colectivo sería el aplicable, resultando extremadamente difícil definir qué actividades se podrían incluir en el deseable convenio colectivo habida cuenta las que están expresamente excluidas en la norma reguladora³³.

Ante esta difícil situación podría pensarse en adherirse a algún convenio colectivo afín de los ya existentes conforme al artículo 92.1 ET o, ante la falta de legitimación empresarial, podría recurrirse a la extensión al amparo del artículo 92.2 ET³⁴.

De hecho, la ausencia de convenios colectivos en el ámbito del servicio doméstico provenía de nuestro sistema normativo de relaciones colectivas, el cual dificultaba que concurrieran sujetos legitimados para negociar convenios sectoriales conforme a lo previsto en el Título III ET. Sin embargo, a partir del Real Decreto-Ley 7/2011³⁵, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (en adelante, RDL), se posibilitó la negociación colectiva en este sector³⁶.

Por lo que se refiere a la legitimación de la parte social, el RDL 7/2011 admite como posibilidad que se constituya válidamente la comisión negociadora en convenios sectoriales que no cuenten con órganos de representación unitaria³⁷. Dicho esto, sería posible negociar un convenio colectivo sectorial en el ámbito del servicio doméstico³⁸.

³³ Previstas en el art. 2 RD 1620/2011.

³⁴ Conforme a lo previsto en dicho artículo, cabría la posibilidad de fijar las condiciones laborales para el conjunto de las trabajadoras del servicio doméstico en un ámbito territorial determinado a través del acto de extensión de un convenio colectivo, con características económico-laborales similares, aunque es poco probable que esta opción pueda materializarse en la práctica.

³⁵ A este respecto cabe tener en cuenta que el contenido de los arts. 87.3. c) y 88. 2 ET reformado por el RDL 7/2011, que a su vez se reformó por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, convalidado posteriormente por la Ley 3/2012, dejó inalteradas las reglas de legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios si bien con un contexto normativo diferente.

³⁶ En este sentido, véase MIÑARRO YANINI, M., “La nueva regulación...”, o. c., pp. 1-9.

³⁷ Es decir, estos sindicatos más representativos deben tener presencia o estar constituidos en dicho ámbito sectorial o territorial. A este respecto, cfrs. el art. 88.2 ET

³⁸ En este sentido, véanse: CORDERO GORDILLO, V., *La relación especial...*, o. c., p.15; MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo...*, o. c., p. 28 y NIETO ROJAS, P., “Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del convenio 189 OIT”, en *Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social* (Sevilla), vol. 9, 2 (2019) 405-406. Sin embargo, para BENAVENTE TORRES, I., la posible existencia de un convenio colectivo en este sector atentaría contra la libertad sindical, al no existir adaptación alguna al respecto. Asimismo, se dificultaría el ejercicio de dicho derecho y se restringiría sus medios de acción al derivarse la afiliación sindical a los sindicatos más representativos. En definitiva, para esta autora es imposible la representación unitaria, aboga por definir sus intereses en el ámbito sindical y por el criterio de la afiliación. Vid., “Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar”, en *Revista jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social* (Sevilla), vol. 11, 2 (2021) 546-548.

En cuanto a la parte empresarial, al referirse a la legitimación conforme al artículo 87.3 c) ET³⁹, en su párrafo último, facilita que en aquellos sectores sin asociaciones empresariales que presenten suficiente representatividad, puedan tener legitimación para negociar los convenios colectivos sectoriales aquéllas de ámbito nacional con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como aquéllas de comunidad autónoma con un mínimo de quince por ciento de las empresas o trabajadores. De igual manera resuelve el artículo 88.2 ET respecto a la legitimación plena⁴⁰. De esta manera se resuelven los obstáculos de legitimación de aquella parte a la hora de negociar convenios sectoriales de ámbito estatal o autonómico en el espacio del trabajo doméstico.

A este respecto se comprueba que el problema que debería resolverse no es la falta de representatividad, resuelta en cierta medida con la reforma indicada, sino la ausencia de constitución e inexistencia del sujeto colectivo en el ámbito doméstico y tan especial de actividad. Se constata que es imposible la representación, “de negociar más allá del ámbito de la asociación⁴¹ y de afección de los derechos de terceros ajenos a la misma”⁴².

Dicho esto, hay que constatar que no existe una tradición de negociación colectiva en el sector doméstico en nuestro país⁴³, ya que éste escasamente está organizado y, además, el hecho de estar muy disperso, heterogéneo junto con las particulares características que tienen las partes implicadas, se presentan

³⁹ Con anterioridad al RDL 7/2011 no era posible contar en el ámbito de las empleadas del hogar con los requisitos de representación necesarios para tener legitimación inicial ni legitimación plena en un posible convenio sectorial, la única clase de convenios que pueden existir en el ámbito del servicio doméstico.

⁴⁰ Conforme a este artículo, en su tercer párrafo, se prevé que en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que tengan suficiente representatividad, se reconocerá válidamente constituida la comisión negociadora cuando esta última esté constituida por las organizaciones empresariales estatales o autonómicas a las que hace referencia el artículo 87.3. c) ET.

⁴¹ De hecho, en el sector del trabajo doméstico han ido emergiendo nuevos actores que han pretendido capitalizar esta representación de intereses colectivos. Entre otros, el movimiento más activo ha sido el Grupo Turín creado en el 2012, constituido por entidades y personas que han trabajado por la dignificación del sector denominado empleo del hogar y los cuidados. Asimismo, la asociación SEDOAC ha asumido esta función de representación de intereses colectivos. Sin embargo, estos movimientos asumen una función parasindical teniendo un alcance muy limitado en el ordenamiento jurídico español, ya que estas asociaciones no tienen competencias y funciones legalmente atribuidas por lo que no se las considera sujeto representativo en nuestro modelo sindical.

⁴² En este sentido, véase BENAVENTE TORRES, I., “Dificultades...”, o. c., p. 552.

⁴³ Contrasta nuestra situación con la existente en otros países europeos de nuestro entorno donde la negociación colectiva cuenta con una dilatada trayectoria. A este respecto, los sindicatos FILCAMS, FISASCAT, UILTuCS y FEDERCOLF y dos asociaciones patronales (FIDALGO y DOMINA) suscribieron un convenio colectivo sectorial en Italia el 8 de mayo de 2019. Alemania también cuenta con una larga tradición de negociación colectiva entre el sindicato NGG y la organización de empleadores DHB NetzwerkHaushalt (Red de Hogares) desde la década de los cincuenta. Y, por último, en Francia, la FEPem, la organización patronal que representa a los propietarios de las casas particulares que contratan directamente a un trabajador doméstico, suscribió un convenio colectivo con las federaciones de sindicatos CFDT, CGT, CFTC y FO en 1999. Sobre las distintas experiencias convencionales para regular colectivamente el servicio doméstico en Europa véase MATHER, C., *Los trabajadores domésticos en Europa se organizan*, EFFAT, Bruselas 2015, p. 32.

como evidentes inconvenientes que dificultan la negociación colectiva en el ámbito de las empleadas del hogar.

Ciertamente es muy difícil emplear a este colectivo, la regulación prevista en materia de libertad sindical y llevar a la práctica la negociación colectiva en una relación laboral que tiende a la individualización, para ello sería necesario llevar a cabo una adaptación normativa por parte del legislador.

Por ello, de ahí que nuestro Gobierno, tras la ratificación del Convenio número 189 de la OIT, debe tener muy presente su contenido. En este sentido, el artículo 3 hace un llamamiento a los poderes públicos para que éstos adopten las medidas que sean necesarias para garantizar que los trabajadores domésticos y sus empleadores disfruten de libertad sindical y libertad de asociación, para así lograr un reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Por su parte, la Recomendación número 201 de la OIT en su apartado segundo advierte que los Estados firmantes están obligados a identificar y suprimir las restricciones legislativas y administrativas en el ejercicio del derecho de los trabajadores a crear sus propias organizaciones o a afiliarse a las que consideren convenientes. Asimismo, se aconseja a aquéllos a adoptar las medidas que fortalezcan la capacidad de las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y a sus empleadores, respectivamente, con el propósito de garantizar de manera efectiva los intereses de sus respectivos miembros.

Por todo lo dicho, los poderes públicos y los agentes sociales de nuestro país tienen que poner todo su empeño en vencer las dificultades que afectan a la negociación colectiva en el servicio doméstico, permitiendo a la autonomía extender toda su eficacia en este ámbito⁴⁴. Es más, sólo a través de la actuación colectiva se puede llegar a alcanzar y garantizar la dignificación de las empleadas del hogar, así como su pleno reconocimiento de derechos laborales, dejando atrás sus tradicionales condiciones de precariedad laboral y regularizando el trabajo doméstico.

2.3.3. Qué contenido podría tener el convenio colectivo sectorial del servicio doméstico

Conforme al artículo 6 del RD 1620/2011⁷ y los artículos 6 y 7 del Convenio número 189 de la OIT en cuanto a la duración máxima del período de prueba

⁴⁴ A la espera de que se materialice la negociación colectiva en el sector doméstico, ya se apuntó hace tiempo la posibilidad de extender otros convenios colectivos sectoriales afines, con el propósito de dotar a las empleadas del hogar de los mecanismos adecuados de garantía colectiva en el ejercicio de sus derechos laborales. En este sentido, véanse LÓPEZ GANDÍA, J., y TOSCANI GIMÉNEZ, D., *Los trabajadores al servicio del hogar familiar: aspectos laborales y de la seguridad social. Propuesta de reforma*, Albacete, Bomarzo, 2006, p. 16.

está fijada en dos meses salvo lo que se prevea en convenio colectivo. Nos preguntamos cuál, en el hipotético caso de tenerlo podríamos reducirlo, pues el límite legal se refiere al tiempo máximo de duración. Por su parte si no se tuviera, a la hora de concretar cómo se define la contratación temporal o indefinida, al no existir una remisión expresa a la negociación y, para todas condiciones de trabajo, al amparo de la relación ley-convenio se entendería que es conforme a derecho aquello que no contraviene lo que prevé la norma legal.

En materia de retribuciones, el artículo 8.3 RD 1620/2011 y el artículo 12 del Convenio número 189 de la OIT al referirse al incremento salarial remite a lo pactado en convenios colectivos, entendiéndose a todos al no especificar ámbito de actuación. Nos preguntamos si sería posible que el convenio colectivo pudiera regular la estructura salarial (complementos, etc.), incluyendo las pagas extraordinarias, incluso sería posible que la negociación colectiva pudiera jugar un importante papel a la hora de actualizar y mejorar la cuantía del salario mínimo, de esta manera, se podría dar más protección a esos salarios y, sobre todo, se corregiría la falta existente entre trabajo, tarea, profesionalidad, responsabilidad y remuneración.

Así, podría asegurarse categorías justas de remuneración y se protegería a las trabajadoras en cuanto al pago adecuado de sus salarios (tipo de pagos, periodicidad, etc.), es decir, evitando las demoras o, incluso, que no se pagaran o se hiciera el pago de manera irregular o en especies; a lo que habría que sumar la necesaria original/precisa, inexcusable, imprescindible regulación documental de la relación laboral y su percepción salarial (contratos, registro de salarios, etc.).

Por lo que se refiere al tiempo de trabajo es un tema clave para asegurar que los servicios prestados no impliquen un excesivo número de tiempo y horas de trabajo, así como que permita proteger la salud de las trabajadoras y garantice el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, garantizando la libertad de movimiento y comunicación, lo que posibilitaría que las trabajadoras del servicio doméstico pudieran realizar actividades, entre otras, las sindicales si lo desean.

En cuanto a la jornada, vacaciones y permisos conforme al artículo 9 RD 1620/2011 y 10 del Convenio número 189 de la OIT, hay que tener presente que la jornada en cómputo anual en el servicio doméstico no existe y que, además, la relación laboral de carácter especial que se establece con cada hogar familiar puede ser desde una hora de contrato. En consecuencia, nos preguntamos si sería posible regular la jornada extraordinaria por convenio colectivo y cómo se haría (las horas extraordinarias, el precio, el número máximo, el registro de

las mismas y la compensación)⁴⁵; las pausas y períodos de descanso; los trabajos nocturnos tan demandados en el empleo doméstico y respecto a los cuales se debería prestar una especial atención en cuanto a su limitación, registro y compensación de los mismos; así como la disponibilidad laboral inmediata o de guardia, se podría fijar qué tipo de trabajos lo requiere (su nivel de remuneración, su limitación, etc.). Las vacaciones para disfrutar son mínimas a mejorar por convenio colectivo (vacaciones retribuidas, tiempo, duración, obligatoriedad, derecho de disfrute, etc., así como los días festivos) y en lo que se refiere a los permisos retribuidos también pueden ser ampliados conforme a lo previsto en el artículo 37 ET, al remitirse el RD 1620/2011 al mismo, por la negociación colectiva, así como se podrían crear nuevas licencias no retribuidas (permisos, por enfermedad, por maternidad, etc.; así como licencias fallecimiento, nacimiento, por matrimonio o enfermedad de otros miembros familiares, debería ser extensibles a estas empleadas domésticas). Asimismo, no es un tema menor preguntarse cómo podría regularse la ordenación del tiempo del trabajo con la conciliación y la corresponsabilidad, máxime cuando las empleadas del hogar tienen derecho a disfrutar de tales derechos.

En cuanto a la extinción del contrato conforme al artículo 11 RD 1620/2011, el convenio colectivo podría pronunciarse en lo relativo al preaviso por extinción y dimisión, así como podría regular sobre las empleadas del hogar internas a fin de garantizarles una mayor tutela o, incluso, proponer un mayor control de aquellas extinciones con carga discriminatoria⁴⁶.

Por lo que se refiere a la negociación colectiva, en materia de Seguridad Social, conforme a los artículos 43 y 238 LGSS, podría ampliar la cobertura social, mediante prestaciones y mejoras de las previstas en el sistema legal público. Así, ha sido todo un logro, que se reconozca la prestación por desempleo (ver artículo publicado), pero podrían regularse convencionalmente otras prestaciones sociales complementarias dadas las especiales condiciones en que trabajan las empleadas del hogar familiar, siendo consciente de la gran dificultad que es llevarlo a la práctica.

Respecto a la salud laboral, tras la ratificación del Convenio 189 de la OIT y su inclusión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁴⁷, la futura regulación normativa no debe olvidar las evaluaciones de riesgos y las exposiciones a

⁴⁵ También las pausas y períodos de descanso, los trabajos nocturnos tan demandados en el empleo doméstico y que deberían regularse en cuanto a su limitación, registro y compensación de los mismos y la disponibilidad inmediata o de guardia (fijar que tipo de trabajo lo requiere, remuneración, limitación, etc.).

⁴⁶ Por ejemplo, el de las trabajadoras embarazadas. Al respecto véase la STJ del País Vasco de 16 de junio de 2015 (Rec. N° 1015/2015).

⁴⁷ Vid., AYALA DEL PINO, C., “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”, en *Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social* (Sevilla), vol. 12, 2 (2022) 1-33.

productos de todo tipo, perjudiciales y nocivos para la salud de las empleadas del hogar y posibles accidentes laborales que pueden sufrir en el hogar familiar. Sin olvidar las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales a los que estas trabajadoras están expuestas en los domicilios particulares, tales como el acoso laboral, mobbing, violencia de género, acoso sexual, accidentes encubiertos, lesiones graves no declaradas como accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etcétera. Este apartado, tras ser incluidas en el ámbito de la LPRL, merece una especial atención en lo que respecta a garantizar la protección a las que estas trabajadoras tienen derecho. Aquí los agentes sociales y el Gobierno han de jugar un papel fundamental en cuanto a su futura regulación, ambos han de encontrar soluciones que garantice el asentamiento legal en nuestro país y la plena integración de estas trabajadoras en su régimen especial, con vistas en un futuro, a ser integradas en el régimen general.

En suma, la negociación colectiva podría desempeñar un papel fundamental para evitar situaciones de acoso laboral, acoso sexual, accidentes encubiertos, lesiones graves no declaradas como accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, entre otros.

Otro tema importante sobre el que la negociación colectiva tendría un papel relevante sería la formación profesional⁴⁸.

III. CONCLUSIONES

En nuestra sociedad, el trabajo doméstico es necesario para garantizar el desarrollo de nuestra economía. Por lo que sorprende y no se llega a entender que la invisibilidad, la irregularidad y la desprotección social de este trabajo continúen siendo características propias de este colectivo, afectando sobre todo a mujeres y, en un importante número a trabajadoras domésticas migrantes.

A lo largo de estos últimos años se han aprobado distintas disposiciones dirigidas a garantizar la protección buscando en todo momento la equiparación que el ordenamiento jurídico proporciona a las empleadas del hogar con respecto al resto de trabajadores por cuenta ajena. Con este nuevo marco normativo el legislador ha pretendido aproximarse de manera tímida a la normativa internacional aprobada en esta materia, pero que deberá ir más allá, tras la ratificación del Convenio 189 de la OIT y de la Recomendación 201 de la OIT. Ciertamente esta normativa ha supuesto un avance en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, pero aún queda mucho camino por recorrer

⁴⁸ La Disposición adicional sexta del RDL 16/2022 se prevé que el Gobierno desarrolle políticas de formación y acreditación respecto de las prestaciones de cuidado de personas en el hogar, contenido que no deja de ser vago.

habida cuenta la situación de precariedad y de desprotección laboral originaria. Entre otros retos, cabe destacar la íntima relación de los trabajos del hogar con los cuidados, un tema importantísimo de cara al futuro más próximo ante el envejecimiento de la población, que exige que se aborde y se ofrezcan soluciones para garantizar la correcta adecuación de ambos ámbitos laborales tan conexos y, a la vez, tan dispares. Al respecto queda pendiente la cuestión de la profesionalización de los cuidados. Tampoco se puede obviar el tema relativo a las condiciones laborales y los riesgos psicosociales a los que las trabajadoras están expuestas en los domicilios particulares (acoso laboral, mobbing, violencia de género, acoso sexual, etc.).

De hecho, en el ámbito colectivo las empleadas del hogar tienen equiparados los derechos (libertad sindical, huelga y negociación colectiva) con los trabajadores por cuenta ajena, pero en la práctica demuestra que es imposible el ejercicio de aquéllos en el hogar familiar, siendo habitual optar por la individualización de las condiciones de trabajo y, en su caso, el asociacionismo específico.

El reconocimiento de los derechos colectivos en la relación laboral especial del hogar familiar precisaría de límites y adaptaciones, que deberían reflejarse en una normativa específica. Como hemos dicho anteriormente, el RD 1620/2011 no hace mención alguna a los derechos de libertad sindical, huelga y negociación colectiva, ni se pronuncia tampoco sobre la representación unitaria ni de la actividad sindical en la empresa.

Es más, no se entiende por qué el RD 1620/2011 no menciona ni posibilita la negociación colectiva, máxime cuando en el régimen jurídico de esta relación laboral especial hay espacio para ella, entre otros, en cuestiones tales como las tareas y la clasificación profesional, la jornada y el horario, las retribuciones, los permisos y licencias, la prevención de riesgos laborales, la conciliación familiar.

Asimismo, el RDL 16/2022 omite cualquier referencia a la autonomía colectiva en el ámbito del empleo del hogar, lo cual no sorprende máxime desde su elaboración el legislador ha otorgado a la negociación colectiva un papel irrelevante, constatándose en que los agentes sociales han tenido escasa interlocución, por no decir, ninguna. Esta norma ha perdido la oportunidad de articular la organización de los intereses de las personas empleadas del hogar y de los sujetos empleadores, por lo que quedan pendientes pautas de articulación de relaciones colectivas de trabajo.

Cierto es que las empleadas del hogar podrían negociar unas condiciones de trabajo decente, pero para ello deberían tener la suficiente capacidad para organizarse y participar en acciones colectivas. Sin embargo, los convenios

colectivos en este ámbito tienen escasa relevancia ya que aquéllas apenas están sindicadas y tampoco existen asociaciones empresariales específicas de este sector. Ante la dificultad de tener sujetos legitimados para negociar el convenio colectivo, las situaciones de abusos y de precariedad continúan proliferando en el ámbito del hogar familiar.

Por ello, es importante que las trabajadoras domésticas reciban el apoyo de los sindicatos⁴⁹. Estos se enfrentan a un gran reto, ya que existen distintos tipos de trabajadores domésticos (a tiempo completo o parcial, empleadas que trabajan para un único o varios hogares, contratos para particulares o empresas, empleadas de origen inmigrante o nacional, etc.) y, además, aquéllas se encuentran aisladas y lejos de sus seres queridos y de sus países de procedencia. Es más, estas empleadas domésticas con frecuencia tienen miedo de contactar con aquéllos por temor a perder sus trabajos. De ahí que sea necesario realizar una labor informativa para que tomen conciencia de cuál su situación (páginas web, videos en YouTube, Tik Tok, etc.), así como hay que fomentar e incrementar el contacto personal, siendo necesario acudir a los lugares donde estas trabajadoras se reúnen con frecuencia e, incluso, ir más allá intentando llegar a aquéllas que ni siquiera asisten a las reuniones. De ahí que los sindicatos tengan que hacer un gran trabajo por volver a sus orígenes, haciendo un gran esfuerzo por acercarse a la comunidad y apostando por un contacto y trato más personal⁵⁰.

Ciertamente, la ausencia de convenios colectivos en el ámbito del trabajo doméstico ha sido, a lo largo de muchos años, un resultado lógico de nuestro particular sistema normativo de relaciones colectivas, el cual imposibilitaba la concurrencia de sujetos legitimados para negociar convenios sectoriales conforme al Título III del Estatuto de los Trabajadores. Por lo que se refiere a la autonomía colectiva, los obstáculos jurídicos que imposibilitaban la negociación colectiva en el ámbito del servicio doméstico han sido parcialmente superados, tras la reforma del RDL 7/2011, que posibilita aquélla en el sector. Sin embargo, pese a todo, resulta muy complicado crear mecanismos que posibiliten introducir el aspecto colectivo en un sector que se ha caracterizado por el carácter individual predominante en las relaciones laborales. Ahora bien, como se ha dicho en el estudio, solo mediante la actuación colectiva se puede llegar a conseguir la dignificación de las empleadas del hogar, reconociendo así en su plenitud los derechos laborales, dejando atrás sus condiciones laborales precarias y regularizando el trabajo doméstico. Nuestro Gobierno tiene que intentar remover las trabas que impiden la negociación colectiva en el ámbito del trabajo doméstico y permitir que la autonomía colectiva pueda desplegar todos sus efectos. Sin duda resulta

⁴⁹ Recordad que el Convenio 189 de la OIT aboga por la promoción y fortalecimiento de sindicatos y patronales propias del sector.

⁵⁰ Vid., MATHER, C., *Los trabajadores domésticos...*, o.c., p. 8.

complejo y arduo conseguirlo, pero hay que intentarlo, favoreciendo el desarrollo de políticas públicas transversales, que vayan más allá del Derecho del Trabajo, lo que generaría un modelo de trabajo doméstico reconocido, profesionalizado y dignificado. Es difícil, pero los poderes públicos no pueden seguir amparándose en esa dificultad para no hacer nada, deberían comprometerse a garantizar y reconocer plenamente y de manera efectiva los derechos sociales de las empleadas del hogar, máxime cuando otros países de nuestro entorno como Alemania, Francia e Italia han demostrado que es posible.

Es más, el preámbulo del RD 1620/2011 revela la influencia que ha tenido el Convenio 189 de la OIT y su Recomendación 201⁵¹, medidas destinadas a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores que prestan sus servicios en el servicio doméstico. Sin embargo, ninguna de las medidas incentivadoras de la dimensión colectiva de la relación de las empleadas del hogar se ha visto plasmada en la última normativa de relevancia aprobada por nuestro país, el RDL 16/2022 omite cualquier referencia a la materia. Por ello, hay que entender que su ratificación por España el pasado 9 de junio de 2022 va a propiciar y favorecer los cambios normativos que sean necesarios para su efectiva implementación ya que, a pesar de todas las reformas realizadas hasta la fecha, da la sensación de que se ha hecho muy poco en un sector que desde hace mucho tiempo está realizando un trabajo de máxima importancia y que es fundamental para nuestra sociedad.

La ratificación supone una ampliación de derechos y, en concreto, posibilita ejercer unos derechos colectivos que, indudablemente, mejorarían las condiciones laborales de esta relación. De hecho, nuestro Gobierno debe tener muy presente lo previsto en el Convenio 189 OIT para futuras reformas, esto es, el valor del convenio colectivo como auténtica fuente de regulación, el papel transcendental que se reivindica para la negociación colectiva y la concertación social en la progresiva equiparación adaptada de las condiciones de trabajo y vida de la persona trabajadora al servicio del hogar familiar. Es más, la OIT apuesta por la promoción y fortalecimiento de los sindicatos y patronales propias del sector doméstico.

En definitiva, las características propias del trabajo doméstico en España imposibilitan adecuar el patrón colectivo del ordenamiento jurídico-laboral previsto en los Títulos II y III ET. De ahí que sea necesario promover la negociación colectiva propia con el propósito de defender los intereses de quienes trabajan en este sector. Tras la ratificación del Convenio 189, nuestro Gobierno debería hacer los cambios y reformas necesarias para garantizar la regulación

⁵¹ Al respecto, véanse los arts. 3 del Convenio 189 OIT y 2 de la Recomendación 201 OIT.

convencional para el servicio doméstico, siendo evidente que es primordial es materia de contratación, retribuciones, jornada y descansos, o prestaciones sociales complementarias. Todo ello dignificaría el sector y se equilibraría respecto al resto trabajadores, sectores económicos y actividades profesionales.

Por lo que ni un paso atrás en cuanto a las mejoras laborales para las empleadas del hogar. Estas son trabajadoras por cuenta ajena que han de tener reconocidos todos sus derechos y obligaciones, incluidos los colectivos. El reto de nuestro Gobierno será conseguir diseñar una legislación laboral bien a través de nuevas leyes o reformando las actuales, que garanticen la articulación de relaciones colectivas del trabajo doméstico

V. BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARACUEL, M.R., “La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos”, en ALARCÓN CARACUEL, M.R., y REY GUANTER, S. del (coords.), *la Reforma de la negociación colectiva*, Madrid, Marcial Pons, 1995, pp. 51-86.
- ALFONSO MELLADO, C.L., “La reforma de la negociación colectiva en la Ley 3/2012”, en *Revista Internacional de Organizaciones* (Tarragona), 8 (2012) 63-86.
- AYALA DEL PINO, C., “La reciente ratificación del Convenio 189 de la OIT por España”, en *YachaQ: Revista de Derecho* (Perú), 14 (2023) 293-310.
- AYALA DEL PINO, C., “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”, en *Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social* (Sevilla), vol. 12, 2 (2022) 1-33.
- AYALA DEL PINO, C., *Cuestiones laborales de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar*, Murcia, Laborum, 2005.
- BENAVENTE TORRES, M.I., “Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar”, en *Revista jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social* (Sevilla), vol. 11, 2 (2021).
- BLASCO MARTÍN, E., “Contribución especial: pequeño cuestionario para la acción sindical en el sector del trabajo doméstico”, en *Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social* (Sevilla), vol. 9, 2 (2019) 411-419.

- CASAS BAAMONDE, M.E., “Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de relaciones laborales”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales* (Madrid), Vol. XXXII, 2 (2014) 275-309.
- CORDERO GORDILLO, V., *La relación especial del servicio del hogar familiar RD 1620/2011, de 14 de noviembre*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2014.
- ESPUNY TOMÁS, M.J., y GARCÍA GONZÁLEZ, G., *Relaciones Laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Madrid, Dykinson, 2014.
- GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar*, Madrid, Dykinson, 2022.
- GARCÍA NINET, J.L., *Propuestas para un cambio de régimen jurídico de los empleados del hogar*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2008.
- HOB DEN, C., “Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos: organización, acción coordinada y negociación, Relaciones Laborales y Negociación Colectiva”, Nota de Información núm. 2 (2016), Oficina Internacional de Trabajo, que se puede consultar en https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_577710/lang-es/index.htm, 1-12.
- LÓPEZ GANDÍA, J., y TOSCANI GIMÉNEZ, D., *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, Albacete, Bomarzo, 2012.
- LÓPEZ GANDÍA, J., y TOSCANI GIMÉNEZ, D., *Los trabajadores al servicio del hogar familiar: aspectos laborales y de la seguridad social. Propuesta de reforma*, Albacete, Bomarzo, 2006.
- MATHER, C., *Los trabajadores domésticos en Europa se organizan*, EFFAT, Bruselas 2015.
- MENÉNDEZ CALVO, R., “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 del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz 2020, pp. 33-41.
- MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Madrid, Reus, 2013.

- MIÑARRO YANINI, M., “La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (I y II), *Relaciones Laborales* (Madrid) 4 y 5 (2012) 1 a 9 y 1 a 13 (<http://laleylaboral.laley.es>).
- NIETO ROJAS, P., “Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del convenio 189 OIT”, en *Revista Jurídica de los Derechos Sociales. Lex Social* (Sevilla), vol. 9, 2 (2019) 397-410.
- QUINTERO LIMA, M. G., “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 pérdidas?”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF* (Madrid), 473 (2023), 87-124, <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.7661>.
- RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R., *La protección de los derechos colectivos en las relaciones laborales especiales*, Rovira i Virgil, Tarragona 2004.
- ROJO TORRECILLA, E., “Primera aproximación a la nueva regulación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. El Real Decreto 1620/2011(I)”, <http://eduardorojoblog.blogspot.com/2011/II/primer-a-proximacion-la-nueva-html>.
- SANZ SÁEZ, C., “Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores”, en *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales* (El País Vasco), 45 (2021), 1-21: <https://doi.org/10.1387/lan.harremanak.22805>.
- SANZ SÁEZ, C., “La discriminación en contra de las empleadas del hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples”, en *Revista de Derecho Social* (Albacete), 83 (2018) 89-108.

