



Universidad Miguel Hernández

Facultad Ciencias Sociales y Jurídicas
Grado En Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo de Fin de Grado

Biblioteca

**INVISIBILIDAD DEL SECTOR
DOMÉSTICO**

2016 / 2017

Alumna: TAFUR CORDOVA ESTHEFANY CLAUDIA

Tutora: AYUSO GONZALEZ M^a PILAR

INDICE

Abstract	3
1 Introducción	4
2 Sector doméstico y su Evolución	
2.1 Evolución Histórica de los Empleados domésticos	7
2.2 Evolución de Afiliación REEH desde 1995 hasta la actualidad	9
2.3 Situación en Relación con la Ratificación del Convenio nº189	12
2.4 Sindicación	16
3 Características del servicio Doméstico y tipos de empleados de Hogar	
3.1 Servicio Domestico y Modalidades	18
3.2 Características de la Actividad	20
3.3 Exclusiones del servicio de Empleados de Hogar	21
3.4 Derechos Laborales del Servicio Doméstico	23
3.5 Trabajo Feminizado	29
4 Mujer Migrante, Mujer Explotada	
4.1 Mujer, inmigrante y explotada	30
4.2 Consecuencia sobre la contratación de un trabajador	
En situación irregular	33
4.3 Factores que Fomentan la Explotación de los empleados de Hogar	35
5 Irregularidad del Empleo	
5.1 Irregularidad en el empleo doméstico	35
5.2 Deficiencias para la actuación de la inspección de trabajo	38
5.3 Práctica Abusivas en Agencias de Empleo	40
5.4 Escasa información e registro de empleados	42
6 Salud Laboral en el Sector Doméstico	
6.1 ¿Prevención de Riesgos Laborales en el Sector doméstico	44
6.2 Riesgos Ocasionados con el puesto de trabajo	44
7 Antes de la integración del Régimen General	49

8	Novedades después de la Integración al Régimen General	52
	8.1 Nómina de una Empleada de Hogar	61
9	Conclusiones	66
10	Anexos	68
11.	Referencias Bibliográfica	75



RESUMEN

La Relación laboral de carácter Especial de los empleados de hogar durante mucho tiempo ha sido una relación laboral excluida de derecho de trabajo, en el transcurso del tiempo ha ido integrándose al derecho común pero de manera diferenciada al resto de los colectivos. Esta relación es de carácter especial ya que las condiciones particulares en que se realiza la actividad justifican su regulación especial, algunos aspectos peculiares son: El lugar de trabajo donde se realiza la actividad es un domicilio, esta bajo dirección del empleador (cabeza de familiar), la relación esta basado en la confianza mutua entre las partes. El objetivo del presente trabajo consiste en analizar desde sus inicios hasta la actualidad su situación que se encuentra este colectivo, como estuvo, como está y como debería estar este sector, ya que hoy en día la necesidad de la sociedad ha aumentado por diversos factores (envejecimiento de la población, integración de la mujer al mercado, etc)

ABSTRACT

The labor relation of special character of the home workers for a long time has been excluded from the righth of work, in the course of the time it has gone joining to the common right but of way differentiated to the rest of the groups. This relation is of special character since the particular conditions in which the activity is realized justify its special regulation, some peculiar aspects are: The place of work where the activity is realized is a domicile, this one under the direction of the employer (head of household), the relation based on the mutual confidence of both parts. The aim of the present work consists of analyzing from its beginnings up to the current importance its situation that this group is, how was, how is and how should be this sector, since nowadays the need of the society has increased for diverse factors (Aging of the population, integration of the woman to the market, etc)

INTRODUCCIÓN

En la sociedad existen ocupaciones con ciertas ansias de cubrir el puesto, ya sea porque tiene una mejor remuneración, pueden tener calidad de vida o porque nosotros generamos ese punto de vista respecto a cada sector. No obstante, existen otras ocupaciones que son ciertamente excluidas, discriminadas, marginadas, no solo por la propia sociedad sino en el ámbito político, estaríamos hablando sobre el colectivo de “Empleados de Hogar”. Respecto al trabajo que he realizado, la elección del tema es a nivel personal, lo que me ha motivado a realizar este estudio es primer lugar porque soy hija inmigrante y en segundo lugar mi madre realiza el labor de empleada doméstica. En el transcurso del tiempo que ha estado realizando este trabajo ha tenido experiencias de ciertos abusos de condiciones laborales y a veces la necesidad conlleva a aceptar dichas condiciones, los factores que motivan a este tipo de circunstancias sería por sobrevivir, por tener los papeles, por su seguro, una mejor calidad de vida en España que en el país de origen, sentirse independiente, valorarse como mujer y apoyar a la familia, por ello, despertó mi interés de estudiar este Sector en su amplio campo y escasos derechos.

En el presente trabajo se tratará de dar una visión de cómo ha sido y es actualmente el panorama del proceso que ha ido trascendiendo la situación de la empleada de hogar desde sus inicios hasta la actualidad. A través del estudio de normativas nacionales e internacionales. En General se trata de analizar todo lo referente a este sector. El objetivo personal, es despertar la conciencia de que este trabajo asalariado es como cualquiera otra ocupación, hacer visible que este sector se encuentra apartado de la política y sociedad, concienciar los escasos derechos que tienen este colectivo (Laboral, PRL) y llegar a visibilizar la explotación que surge por la desprotección de del sector.

Históricamente “El empleado de hogar tradicionalmente era denominado criado, sirviente, mucamo” donde ellos se encargaban del cuidado del hogar y servir a los señores, antiguamente su ocupación era muy esclavizado al nivel mundial, este problema no es solo a nivel nacional, sino en todos los estados respecto a este grupo, el trabajo de empleados de hogar es una ocupación infravalorada, con el paso de los años se puede ver la creación de asociaciones, sindicatos que luchan por la igualdad de condiciones, por sus derechos de este

colectivo, gracias a la unión de estas mujeres hoy en día cuenta con una Federación Internacional con la que luchan al nivel mundial por la ratificación del Convenio nº189 en todos los países, en dicho convenio reconocen la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial. Independientemente del nivel internacional, las asociaciones, sindicatos que existe en España, pretende que el Gobierno Español ratifique dicho convenio, en el cual existirían diversas modificaciones de su normativa y ampliación en cuanto a las prestaciones, derechos que les corresponde a este colectivo.

Por otra parte, se habla de la Mujer, esto no quiere decir, que solo ella sea la protagonista que realiza este tipo de labor, solo que, es un sector feminizado, según el resultado de la información de las estadísticas oficiales INE de los ocupados por sexos y rama de actividad, donde se refleja dichos resultados que esta actividad laboral lo realiza con un mayor porcentaje las mujeres comparado con los hombres, por otro lado, también incluimos a los extranjeros ya que, con la aprobación del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, se ve incrementado la mano de obra en el mercado laboral de sector, respecto a este colectivo se le ve vinculado por diferentes situaciones como: La pobreza, la falta de oportunidad al ingreso de un puesto de trabajo, de nacionalidad. También tenemos en cuenta que los factores de los inmigrantes que ejerce esta ocupación, son por motivos de apoyar a su familia que se encuentra su país, sobrevivir, poca formalidad para desempeñar esta actividad y más fácil el ingreso de este tipo de trabajo, con ello conlleva la explotación.

La existencia de una doble discriminación en el caso de los inmigrantes, su doble explotación por un lado es por ser de este colectivo y por el otro radica por su origen, es un grupo vulnerable para ser explotadas, la deficiencia de los inspectores para fiscalizar de las condiciones que se encuentran los trabajadores.

Otro punto sería la irregularidad que se origina y los factores que crea este trabajo informal, en cuyo apartado se incluye los testimonios que relatan sobre sus experiencias laborales al ser inmigrantes y realizar este tipo trabajo. El siguiente apartado es la exclusión de los empleados domésticos en la única Ley básica del Estado Español la Ley General de Prevención de Riesgos Laborales.

En el transcurso de tiempo hasta hoy en día el Estado Español ha ido modificando las políticas de empleo, en esos cambios se puede decir que se ha incluido a los empleados domésticos, pero el cambio y avance han sido escasos.



2 Sector Doméstico y su Evolución

2.1 Evolución Histórica de los Empleados domésticos

La Evolución del Sector del servicio doméstico a lo largo de los años hasta la actualidad ha ido tomando reconocimiento como relación laboral común de manera tímida. Este Trabajo del personal al servicio del hogar familiar permaneció fuera del Derecho del Trabajo durante muchos años y vino regulándose por el código civil 1989 , como contrato de arrendamiento de obras y servicios como una figura especial dentro del mismo (arts.1583 y 1584 del Civil)¹. Su ingreso en el área tutelada laboral se ha integrado de manera tardía con el **RD 1424/1985, de 1 de agosto**, y se ha producido a medias, esto es, mediante una relación laboral especial que conserva buena parte de los rasgos civilistas “privados” originarios ²

Con La ley de contratos de trabajo de 21 de noviembre de 1931 que se incluyo por primera vez en su regulación el servicio domestico, donde en el artículo 10 de la presente ley se define como trabajador lo ocupado en servicios domésticos , sujeto de aplicación en toda su extensión ³, pero esta ley duro poco durante la dictadura del General Franco, el texto refundido fue aprobado por la ley de contrato de trabajo de 26 de enero de 1944 ⁴ deroga la ley de trabajo 21 de noviembre de 1931, excluyendo al colectivo de empleado domestico de su ámbito de aplicación expresamente ,*“ No esta comprendidos en la regulación de contrato establecido por ley: El servicio domestico , entendiéndose por tal el que se preste mediante jornal , sueldo , salario o remuneración de otro genero o sin ella , y que sea contratado no por un patrono , sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante de su familia o de sus dependientes , bien se albergue en el domicilio o amo o fuera del él.”*⁵ Por el cual, con lo dispuesto en dicha ley, se vuelve a excluir del derecho laboral y los empleado de hogar vuelve a ser regido por el código civil en el año 1944, como arrendamiento de obras y servicios regulado por los Art 1.581 a 1.588(Esta sección ha devenido inaplicable por imperativo de la legislación

¹ López, J. (Ed).(2008) “ las relaciones laborales especial”.Editorial Bomarzo , PG-96

² López, J y Toscani, D. “Trabajadores al servicio del hogar familiar”.

³ Gaceta de Madrid nº 326, 22 de noviembre 1931.

⁴ CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), “Evolución de la Relaciones Laborales en el Estatuto de los trabajadores”. Madrid.

⁵ Decreto de 26 de enero de 1944. Madrid : PG- 1627

especial en materia laboral, representando en la actualidad por el ET Art 2 y el RD 1424/1985 , de 1 de julio (BOE de 13 de agosto)por el que se regula la relación laboral del servicio de hogar familiar ⁶.

Mas tarde, quedando este colectivo desprotegido se crea un sistema de previsión social Montepío Nacional del servicio domestico aprobado por el Real decreto 385/1959, de marzo⁷. Tras la aprobación de La Ley de Bases de la Seguridad Social de 28 de diciembre de 1966, determinan la creación de una serie de Regimenes Especiales junto a un Régimen General para los trabajadores por cuenta ajena y, entre ellos se contaba al de los servicios domésticos.⁸ En su desarrollo se aprueba el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre por que el se regulaba antes del 2012 el Régimen Especial de los Empleados de Hogar.⁹

Con la actualización de la normativa, La ley de Relaciones Laborales 16/1976, de 8 de abril, los empleados domésticos vuelven a ser regulados en la misma normativa como relación de carácter especial3.1(a). Transcurriendo el tiempo, con el periodo de transición se aprueba en España el Estatuto de los Trabajadores 10 de Marzo de 1980 considerando en su Artículo 2.1b) el servicio del hogar familiar como relación laboral hasta su derogación con el Real Decreto Legislativo 1/995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del EETT.

⁶ Código Civil (2002) , PG 438 – 439

⁷ Sendin, A. (2006). “El Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar cuestiones sobre su integración en el Régimen General de la misma”, Investigación (subvenciones para fomento de la Investigación de la Protección Social – FIPROS) Orden TAS/15587/2006 , DE 17 DE MAYO PG10-11

⁸ Sendin, A. (2006). “El Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar ,cuestiones sobre su integración en el Régimen general de la misma , Investigación (subvenciones para fomento de la Investigación de la Protección Social – FIPROS) Orden TAS/15587/2006 , DE 17 DE MAYO PG 10-11

⁹ Sendin, A.(2006).El Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar (cuestiones sobre su integración en el Régimen general de la misma) , Investigación (subvenciones para fomento de la Investigación de la Protección Social – FIPROS) Orden TAS/15587/2006 , DE 17 DE MAYO PG 10-11

2.2 Evolución de Afiliación REEH desde 1995

El propósito del siguiente cuadro, es perseguir la evolución de la afiliación en la Seguridad Social, que ha ido transcurriendo desde el año 1995 hasta la actualidad, se observará el ligero crecimiento de Afiliados en Régimen Especial de Empleada de Hogar hasta la integración en el Régimen General de Seguridad Social, la recopilación de información lo he extraído del Instituto Nacional de Estadística (Trabajadores en alta laboral en la Seguridad Social).

1) Se observa la evolución entre el año 1995 – 2016 del número total de afiliados a la Seguridad Social, los afiliados al Régimen Especial de Empleados de Hogar y el porcentaje que representa el total de afiliados.

2) En el año 1995 se refleja en el cuadro que cuenta con 143.675 afiliados en el REEH, se ve un ligero crecimiento anualmente hasta el año 2004 con 184.193 afiliados, no obstante en el siguiente año se nota un crecimiento más elevado que los años anteriores de un 98,03% entre el 2004 y 2005 y los subsiguientes años hasta el año 2011, que se puede ver influenciado por ese aumento por la implicación a la mano de obra de extranjeros. Con la aprobación del **Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre**, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley orgánica y libertades de los extranjeros en España y su integración social.¹⁰ Donde dicho decreto aprueba la concesión de una autorización inicial de residencia y trabajo los extranjeros que pretendan desarrollar su actividad en el ámbito del servicio del hogar familiar, trabajando parcialmente y de manera simultánea para más de un titular del hogar familiar. Para ello deberán acreditar que reúnen los requisitos previstos por la legislación aplicable a los efectos del alta en el correspondiente régimen de Seguridad Social como empleados del hogar discontinuos y que van a realizar un número de horas de trabajo semanales no inferior a treinta, en el cómputo global. Las prestaciones laborales concertadas a estos efectos deberán de abarcar un período mínimo de actividad de seis meses. Los extranjeros que puedan desarrollar una actividad en el servicio del hogar familiar a tiempo completo para un solo empleador podrán obtener la autorización, siempre que cumplan los requisitos establecidos.¹¹

¹⁰ **Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre**, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley orgánica y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

¹¹ Vilaplana C.(2012) "Impacto sobre las cotizaciones sociales de la integración del Sistema Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General" PG37-38

3) Por último En el segundo cuadro , Se observa la afiliación después de la integración del Régimen Especial al Régimen General entre el año 2011 y 2012 se ve incrementada en 118.872 afiliados lo que se considera un crecimiento del 40% del total.

Tabla 1: Evolución de Afiliación Empleada de Hogar desde 1995¹²

Año	Total afiliados a la seguridad Social	Tasa de Variación anual del total de afiliados%	Reg.Especial empleada de Hogar	Tasa de variación de empleada de hogar %	%del Reg.Especial de Empleada de Hogar sobre el total
1995	12.293.553		143.675		1,17%
1996	12.534.661	1,96%	143.308	-0,26%	1,14%
1997	13.029.432	3,95%	141.257	-1,43%	1,08%
1998	13.816.294	6,04%	145.417	2,94%	1,05%
1999	14.578.326	5,52%	151.369	4,09%	1,04%
2000	15.236.218	4,51%	152.963	1,05%	1,00%
2001	15.748.752	3,36%	158.167	3,40%	1,00%
2002	16.188.390	2,79%	188.178	18,97%	1,16%
2003	16.589.561	2,48%	179.319	-4,71%	1,08%
2004	17.161.920	3,45%	184.193	2,72%	1,07%
2005	18.156.182	5,79%	364.754	98,03%	2,01%
2006	18.770.259	3,38%	300.134	-17,72%	1,60%
2007	19.195.755	2,27%	269.150	-10,32%	1,40%
2008	18.305.613	-4,64%	286.027	6,27%	1,56%
2009	17.640.018	-3,64%	289.056	1,06%	1,64%
2010	17.478.095	-0,92%	291.670	0,90%	1,67%
2011	17.111.792	-2,10%	297.252	1,91%	1,74%

Tabla 2: Afiliación a partir del 2012 Integración Régimen General Empleados de Hogar

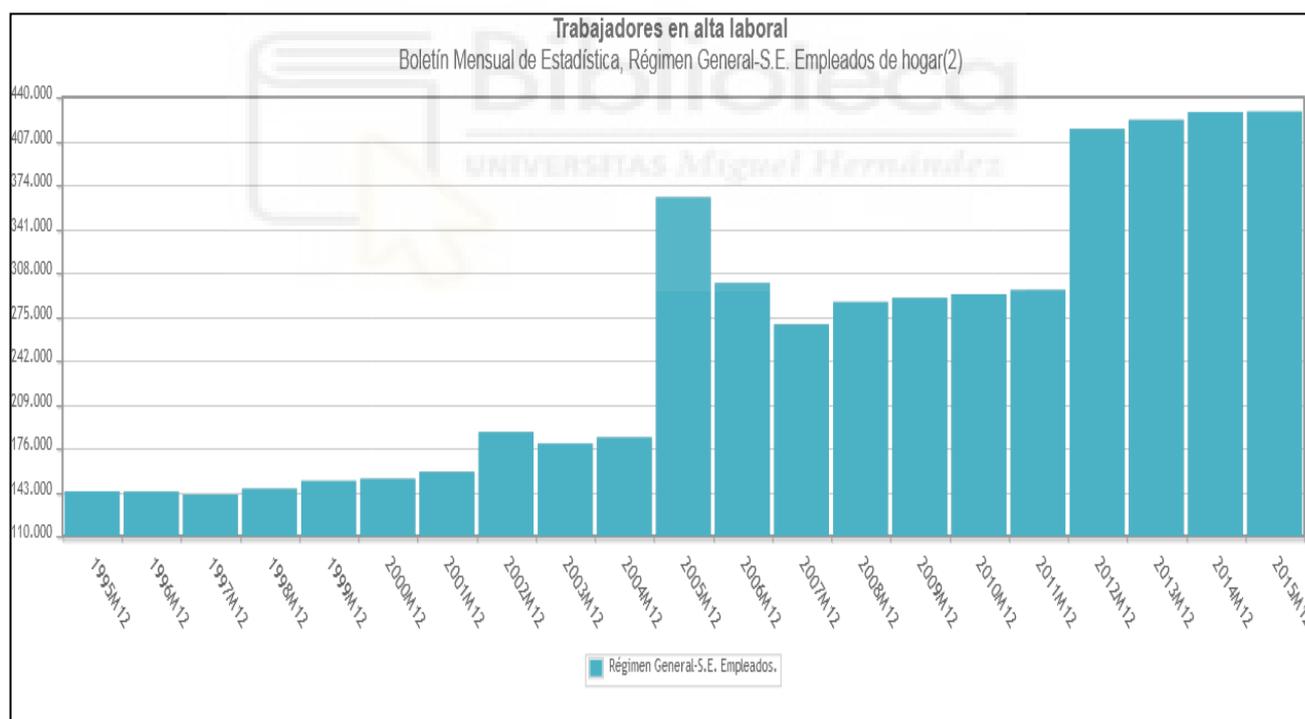
Año	Total Afiliados a la Seguridad Social	Tasa de Variación anual del total de afiliados%	Reg.General de Empleada de Hogar	Tasa de variación de Empleada de Hogar%	%Del Reg.General de Empleada de Hogar sobre el total
2012	16.332.488	-4,77%	416.124	39,99%	2,55%
2013	16.258.042	-0,46%	422.915	1,63%	2,60%
2014	16.651.884	2,42%	428.905	1,42%	2,58%
2015	17.180.590	3,18%	429.175	0,06%	2,50%
2016	17.452.445	1,58%	422.692	-1,51%	2,42%

Fuente: Elaboración Propia con datos extraídos de Instituto Nacional de Estadística INE y Referencia del Cuadro “Impacto sobre las cotizaciones sociales de la Integración del Sistema Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General”

¹² Vilaplana C.(2012)”Impacto sobre las cotizaciones sociales de la integración del Sistema Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General” PG37-38

De acuerdo a los resultados que muestra el Instituto Nacional de Estadística respecto a los trabajadores de empleada de hogar desde el año 1995 se nota un incremento, no obstante, se ve en la grafica a fines del año 2004 y a principios del año 2005 un mayor crecimiento, ya que en ese año se aprueba Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Con lo cual aumenta la mano de obra en ese sector gracias a la aprobación de la ley anteriormente mencionada, ingresan al campo de esta actividad los inmigrantes.

Grafico 1: Régimen especial de los empleados de hogar



Fuente: Instituto Nacional de Estadística INE

2.3 Situación en relación con la Ratificación del convenio 189

El objetivo que tiene la OIT como Organización Internacional del Trabajo, respecto a los empleados de Hogar es promover “El trabajo decente para los trabajadores y trabajadoras domésticos a través de una serie de recomendaciones sobre condiciones para ese colectivo”¹³. Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente habido escasas oportunidades de empleo formal, los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentra entre los trabajadores más marginados, así, reconociendo la contribución significativa de los trabajadores a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares y cada vez el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, aún se sigue considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible.¹⁴

Por otro lado, en base por la lucha de la ratificación del convenio, se realiza una Conferencia internacional el 16 de junio del 2011, donde se adopta una serie de proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos¹⁵. En el que solo 24 países que forman esta organización lo han ratificado, siendo el Estado Español uno de los países que sigue sin Ratificar el presente convenio, que ampliaría los derechos de los empleados domésticos.

¹³ Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011 (núm. 189). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. **Disponible en :** http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

¹⁴ Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (número 189) Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460.

¹⁵ Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (número 189) Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Disponible en : www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Posteriormente el día 8 de mayo de 2013 la comisión de Empleo y Seguridad Social aprobó por unanimidad una enmienda transaccional a la proposición no de Ley de la Izquierda Plural sobre la ratificación del Convenio número 189 de la OIT y la Recomendación número 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores.¹⁶

Dicha enmienda transaccionada y consensuada con todo los grupos de la cámara instaba al Gobierno Español que en un plazo razonable evalúe la posibilidad de someter a ratificación del presente Convenio y la Recomendación número 201 de la Organización Internacional de trabajo (OIT).¹⁷

El Gobierno Español , a pesar del compromiso adquirido en sede parlamentaria , todavía no ha llevado la ratificación al congreso, dejando a los trabajadores del hogar en condición de desigualdad con respecto al resto de sectores, en este sentido cabe recordar que aunque la normativa española regula el empleo doméstico, los últimos cambios legislativos como el Real Decreto 29/2012 , de 28 de diciembre de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social han permitido, entre otros, que el empleador no tendrá que dar de alta al trabajador doméstico cuando no llegue a las 60 horas , medida que sin duda incrementa la economía sumergida.¹⁸

Siendo incomprensible que el Gobierno Español aún no ratifique dicho convenio dirigido a dignificar el trabajo del servicio doméstico, ya que a nivel estatal ocupa a 658.000 personas, de las cuales un 90% son mujeres, según el movimiento laboral registrado el 54% de personas afiliadas al régimen del hogar son extranjeras.¹⁹

¹⁶ Boletín Oficial de las Cortes Generales. “ Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario de IU,ICV-EUIA,CHA : La Izquierda Plural , sobre la ratificación del convenio número 189 de la OIT y la Recomendación número 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”

¹⁷ Boletín Oficial de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados) 28 de octubre 2013

¹⁸ Boletín Oficial de las Cortes Generales “ Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario de IU,ICV-EUIA,CHA : La Izquierda Plural , sobre la ratificación del convenio número 189 de la OIT y la Recomendación número 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos Boletín Oficial de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados) 28 de octubre 2013 , PP- 14

¹⁹ Boletín Oficial de las Cortes Generales “ Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario de IU,ICV-EUIA,CHA : La Izquierda Plural , sobre la ratificación del convenio número 189 de la OIT y la Recomendación número 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos ” Boletín Oficial de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados) 28 de octubre 2013

La negación de la aprobación de la ratificación del convenio numero 189, las organizaciones, junto a los sindicatos se reúnen para organizar ciertos actos no formales de reivindicación de este colectivo como se ve que fue realizado en Madrid el Acto reivindicativo (Figura 1 fotos) con su principal objetivo de ratificación del convenio 189 de la OIT la cual se comprometieron antes del 2010 y el gobierno de España del Partido Popular no ha ratificado aún ²⁰

FIGURA 1: Acto Reivindicativo (Madrid)



Autor: Bárbara Boyero / DISO Press

Llevar a cabo esta Ratificación de este convenio número 189 supondrá al Gobierno Español una serie de medidas eficaces siendo la más relevante las siguientes:

- Por un lado suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio eficiente del derecho de los trabajadores domésticos para construir sus propias organizaciones o afiliarse a las organizaciones de los trabajadores y al derecho de las organizaciones.²¹
- Referente a las organizaciones de trabajadores y empleadores, las organizaciones que representen a las trabajadoras domésticos y las organizaciones que representen a los empleados que las entidades competentes adopten o apoyen

²⁰ Millán A, (2015).Prensa: “Manuela Carmena se reúne con colectivos de mujeres empleadas de hogar” Tercera Información Disponible en : <http://www.tercerainformacion.es/antigua/spip.php?article89259>

²¹ C189- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011).Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”. Disponible en : <http://www.ilo.org>

brindado medidas destinadas a fortalecer estas organizaciones, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones , en conformidad con la legislación .²²

- Establecer condiciones para que los pagos en especie se hagan con acuerdo del trabajador, así se puede evitar el abuso del empleador con su decisión unilateralmente, también se agrega el establecimiento de un límite máximo para la proporción de la remuneración que podrá pagarse en especie, a fin de no disminuir indebidamente la remuneración necesaria para el mantenimiento de los trabajadores domésticos y de sus familias. ²³
- Este punto se habla sobre tomar medidas para garantizar la seguridad y la protección de salud del trabajador , incluyendo a este colectivo en la LPRL Ley de Prevención de Riesgos Laborales quedando incluidos como los otros colectivos , ya que en la presente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 3 apartado 4 deja excluido expresamente que la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar no será de aplicación, no obstante el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene²⁴. Cabe decir que es una contradicción con la norma porque no existe como comprobar o tener un seguimiento del cumplimiento de esta obligación.
- Por otra parte tenemos la desprotección del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en caso de insolvencia del empresario que en este colectivo sería el empleador, por ello se quiere que se tome medidas para la inclusión de esta desigualdad, para cubrir los créditos laborales en caso de insolvencia o de muerte del empleador.

²² C189- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011).Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”. Disponible en : <http://www.ilo.org>

²³ C189- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011).Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”. Disponible en : <http://www.ilo.org>

²⁴ BOE Boletín Oficial del Estado **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Por último nos referiremos a la falta de protección respecto al no cobro de la prestación por desempleo, por el cual insta al Gobierno que opten con mecanismos y medidas eficientes para que este colectivo puede ejercer su derecho al desempleo como los distintos regímenes y no quedando fuera de esta cobertura nacional.

2.4 Sindicación

La falta de capacidad de negociación colectiva es doblemente perjudicial en el caso de las ocupaciones del sector doméstico, por su carácter privado e invisible, que deriva en un alto²⁵ “Grado de incertidumbre en lo que respecta a la continuidad en el trabajo, los ingresos, el control sobre las condiciones en que se desempeña, los salarios, los ritmos de trabajo, la protección en cuanto a prestaciones sociales y ampara jurídico” (Cachón, 2009)²⁶

Por ello, conlleva esta a las trabajadoras de hogar a unirse para crear el primer sindicato del Estado Español ya que este colectivo no puede hacer frente sus derechos individualmente, como consecuencia forman su sindicato en el año 2011 llamado “sindihogar”. Es una organización de ámbito de la comunidad autónoma Cataluña, sin ánimo de lucro, que responde a los principios democráticos en cuanto a la organización y el funcionamiento, garantiza la autonomía de las personas físicas que la constituyen, sin perjuicio del carácter vinculante que tienen los acuerdos que adoptan válidamente los órganos de gobierno de la asociación en las materias que afectan a la asociación y el interés común de los afiliados²⁷ integrado por las mismas mujeres que realizan este laboral, se afiliaron personas provenientes de prácticamente todos los continentes, Colombia, Honduras, Paraguay, Bolivia, Ecuador, Uruguay, Chile, Panamá, Nigeria, Senegal, Pakistán, Nepal, Rusia y Rumania además de españolas.²⁸ Esta iniciativa

²⁵ Nogueia, Julia; Zalakain J. (2015). “La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi Emakunde”. Instituto Vasco de la Mujer

²⁶ Cachón, L.;(2009). “ España Inmigrante : Entre la fragilidad de los inmigrantes y las políticas de integración ” PG-15

²⁷ Sindihogar ,(2012) “ **SINDICATO DE TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADO**”; **Barcelona :** www.sindihogarthov.com

²⁸ Ergueta, D. (2011), “Nació Sindihogar, el sindicato de Trabajadoras del Hogar”; Barcelona: Prensa: laindependent, disponible en: www.laindependent.cat .

surge para dignificar el trabajo, acabar con la discriminación, luchar por sus derechos, defender los intereses de este colectivo, en este sindicato puede afiliarse mujeres como también los hombres que trabajen en el hogar, como cuidadores de mayores, limpieza, cuidado de niños, sea jornada completa o parcial.

Esta estructura no está afiliada a otro sindicato, es independiente, está respaldada por las Asociaciones papeles para todos y todos, Mujeres Pa, lante Col·lectiu Maloka.

Asociación Orientación a las Mujeres Inmigrantes en Cataluña, Diáspora Solidaria y Red Mixtura-Asociación por la Diversidad, La Equidad y la Democracia además del Centre de Cultura de Dones Francesca Bonnemaison.²⁹

- Organización a nivel internacional

Las trabajadoras del hogar no solamente se están organizando a nivel nacional, sino también se están uniendo a nivel regional y mundial³⁰. La Red de trabajadoras del hogar asiáticas (Asian Domestic Workers' Network, [ADWN](#)), se creó en 2005, consiste de 12 organizaciones locales de trabajadoras del hogar y apoya a ONG de seis países asiáticos; la Asia Migrant Domestic Workers' Alliance [Alianza de trabajadoras del hogar migrantes de Asia] fue fundada en 2008. En América Latina, existe una organización regional de gran tradición, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), fundada en 1988 con organizaciones miembro en 13 países y aliados en Canadá y Europa³¹. Por otro lado, el sector doméstico actualmente cuenta con una Federación Internacional de Trabajadores del hogar, es una organización mundial basada en la afiliación y trabajadores domésticos del hogar del mundo que luchan por un mismo objetivo que es la igualdad de condiciones y un trabajo decente.

²⁹ Ergueta, D. (2011), "Nació Sindihogar, el sindicato de Trabajadoras del Hogar"; Barcelona: Prensas de la Universidad de Barcelona, disponible en www.laindependent.cat

³⁰ WIEGO (Red Global) "Organización a nivel mundial" Disponible en: <http://espanol.wiego.org/economiaiinformal/ocupaciones/trabajo-del-hogar/>

³¹ WIEGO (Red Global) "Organización a nivel mundial" Disponible en: <http://espanol.wiego.org/economiaiinformal/ocupaciones/trabajo-del-hogar/>.

3. Características del servicio Doméstico y tipos de empleados de Hogar

3.1 Servicio Doméstico y Modalidades

Se considera relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar la que concierne al titular del mismo, como empleador, y la persona que, independientemente y por cuenta de aquél presta servicios o actividades retribuidos en el ámbito del hogar familiar de acuerdo al **RD1620/2011, de 14 de noviembre**, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería conducción de vehículos y otro análogo etc.)³²

En cuanto a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE “Personal Doméstico” define actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio, queda integrado en el Subgrupo T97; las actividades de los hogares como empleadote de personal doméstico.³³

En lo que respecta en La Encuesta de Presupuestos Familiares define al trabajador de servicio doméstico como: Toda persona que presta al hogar servicios de carácter doméstico, a cambio de una remuneración en dinero o en especie previamente estipulado (por ejemplo, chóferes, doncellas, niñeras o asistentes del hogar)³⁴

³² **RD1620/2011, de 14 de noviembre**, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

³³ CNAE 2009 “Personal Doméstico” Disponible en <http://www.cnae.com.es/actividades.php?grupo>

³⁴ **INE** Encuesta de Presupuestos Familiares , Metodología “ Definición de Servicio doméstico” .Disponible en <http://www.ine.es/metodologia/t25/t2530p458.pdf> PG - 20

Por último, la definición de empleado de hogar de acuerdo al **RD 1620/2011 de 14 de noviembre**, aquel se considera la persona/titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en que se presten los servicios domésticos, cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familiar ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la personas que ostente la titularidad de la vivencia que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.³⁵

- Modalidades de Empleados de Hogar ³⁶

a) Personal Fijo

El que presta sus servicios a un solo titular del hogar familiar durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo efectivo al mes (si 72 horas al mes la empleada puede darse de alta en la Seguridad Social ella misma)

b) Personal Fijo Discontinuo

El que presta sus servicios a uno o varios titulares del hogar familiar, con carácter parcial o discontinuo, durante un mínimo de 72 horas al mes durante al menos 12 días al mes.

c) Personal Interno

El empleado que permanece en el domicilio del empleador durante toda la semana con los descansos que establece la ley, con manutención y pernocta incluida.

³⁵ **RD1620/2011, de 14 de noviembre** “Regulación de la Relación Laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”.

³⁶ Gasteiz, V. (2010). “El Empleo de Servicio doméstico : Aspectos Legales , Regulación actual , contrato de servicio doméstico como elemento para regularizar la situación administrativa de la persona extranjera , perspectiva de futuro” disponible en <http://www.euskadi.eus> PG-7

3.2 Características de la Actividad

Tabla 3: Actividades que realiza los Empleados de Hogar

Cuidado De Infancia (1)	Cuidado de Personas Dependientes	Tareas Domésticas / Limpieza
<ul style="list-style-type: none"> • Acompañar el juego libre • Dar paseos • Cuidar del aseo personal • Dar comidas al niño y cuidar su alimentación • Cuidar la limpieza y el orden de las dependencias donde se realiza el trabajo • Prevenir cualquier accidente posible dentro del hogar retirando del alcance de los niños y las niñas objetos o instrumentos peligrosos 	<ul style="list-style-type: none"> • Atención personal e higiene , con las medidas de protección correspondientes y las ayudas técnicas necesarias • Supervisión o ayuda en el aseo personal • Apoyo para la movilidad dentro del domicilio • Ayuda para vestirse y desvestirse • Ayuda en la ingestión de comidas Control de incontinencias Apoyo (no responsabilidad) en la realización de ejercicios de rehabilitación • Cuidados especiales a personas graves dependencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Limpieza generales y de mantenimientos • Realización de tareas menajeras como cristales , altillos , azulejos • Lavado , planchado y repasado de ropa • Hacer cama y habitación • Realización de compras • Apoyo en la elaboración de la comida • Lavado de vajilla

Fuente: (1) Elaborado por Fundación Gaztelan, Relación de tareas aportadas
 (2) Cuadro elaboración Propia en Base de Datos a Través de “Guía para la contratación responsable Doméstico”³⁷

³⁷ Federación de Mujeres Progresistas “ Guía para la contratación responsable de empleo doméstico”
 PG 21-22

3.3 Exclusiones del servicio empleado de hogar

En Base del **RD1620/2011, de 14 de noviembre**, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial las siguientes relaciones:

- Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se registrarán por la normativa común.
- Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14 / 1994, de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Las relaciones de cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por atención profesionalizada.
- Las relaciones realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3,e) EETT.³⁸

³⁸ La Sala Segunda del Tribunal Constitucional **SENTENCIA 59/1992, de 23 de abril** declara la demanda estableciendo su condición de igualdad, interpuesto por la presunta vulneración del artículo 14 de la CE Art. 3.1 a) del Decreto 2.346/1969 al excluir sin otra consideración aparente a determinados parientes del cabeza de familia, no sólo contradice el tenor de disposiciones posteriores -algunas de superior rango jerárquico- (Art. 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, 2.1 b) del Real Decreto 1.424/1985, de 1 de agosto y 7.2 de la Ley General de la Seguridad Social), sino que infringe

- Las relaciones colaboración y convivencia familiar, mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.4 siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamientos o simples compensaciones de gastos.
- La relación del titular de un hogar familiar con un trabajador, que además de prestar servicios domésticos en aquél, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador.



el Art. 14 de la C.E. al crear situaciones de desigualdad entre un colectivo de trabajadores respecto de otros pertenecientes tanto al propio Régimen Especial de Empleados de Hogar como al Régimen General de la Seguridad Social se discrimina entre trabajadores domésticos en atención a que sus familiares sean o no sacerdotes y también en relación con otros trabajadores que, pese a su vínculo de parentesco con el empresario, se les permite acreditar su condición de asalariados y así acceder a la protección del sistema de la Seguridad Social

3.4 Derechos del Servicio laboral

Tabla 4: Condiciones de la Actividad Laboral

	DERECHO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR
<ul style="list-style-type: none"> • Forma de contrato • Duración del Contrato • Retribución 	<ul style="list-style-type: none"> • De palabra o por Escrito. En todo caso, en poscontratos de duración determinada por tiempo igual o superior a cuatro semanas será por escrito. • Tiempo indefinido o Duración determinada. • <u>Periodo de Prueba:</u> No podrá exceder de 2 meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo máximo de preaviso de 7 días. • <u>Salario en Metálico :</u> Salario Mínimo Interprofesional computo anual. • <u>Salario en Especie:</u> No será posible realizar descuento por salario en especie por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie éste no podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales. (Jornada completa) • <u>Pagas Extraordinarias :</u> Dos pagas extraordinarias al año , de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual • Personal por Horas (Régimen Externo) : Perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas (Salario trabajado , proporciones del descanso semanal , vacaciones y pagas extraordinarias)

- **Jornada de Trabajo**

- Personal Externo :

Jornada Máxima: Será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.

Tiempo de Presencia: No pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes de descanso.

- Personal Interno :

- Jornada y el inicio de la siguiente deberá media un descanso mínimo de 12 horas , pudiendo reducirse a 10 horas en períodos de hasta cuatro semanas.

- Dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. (Tiempo que computa como descanso)

- Descanso Semanal : Será de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo

- Vacaciones: Será de 30 días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones , quince días podrán fijarse por el empleador , de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado , (Antelación dos meses)

<ul style="list-style-type: none"> • Forma de contrato • Duración del Contrato • Retribución 	<ul style="list-style-type: none"> • De palabra o por Escrito. En todo caso , en poscontratos de duración determinada por tiempo igual o superior a cuatro semanas será por escrito • Tiempo indefinido o Duración determinada • <u>Periodo de Prueba:</u> No podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo máximo de preaviso de 7 días. • <u>Salario en Metálico :</u> Salario Mínimo Interprofesional computo anual • <u>Salario en Especie:</u> No será posible realizar descuento por salario en especie por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie éste no podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales. (Jornada completa) • <u>Pagas Extraordinarias :</u> Dos pagas extraordinarias al año , de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual • Personal por Horas (Régimen Externo) : Perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas (Salario trabajado , proporciones del descanso semanal , vacaciones y pagas extraordinarias)
--	---

- **Jornada de Trabajo**

- Personal Externo :

Jornada Máxima: Será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes

Tiempo de Presencia: No pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes de descanso

- Personal Interno :

- Jornada y el inicio de la siguiente deberá media un descanso mínimo de 12 horas , pudiendo reducirse a 10 horas en períodos de hasta cuatro semanas

- Dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. (Tiempo que computa como descanso)

- Descanso Semanal : Será de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán , como regla general , la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo

- Vacaciones: Será de 30 días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones , quince días podrán fijarse por el empleador , de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado , (Antelación dos meses)

- **Vacaciones**

<ul style="list-style-type: none"> • Despido 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Despido Disciplinario</u> : Mediante notificación escrita , por causas previstas en el EETT <ul style="list-style-type: none"> * Si el despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio con el límite de doce mensualidades. • <u>Despido del empleador</u>: Deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos siete días. <ul style="list-style-type: none"> * Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, La cuantía de la indemnización de doce días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir de 1 de enero de 2012. * El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.
--	--

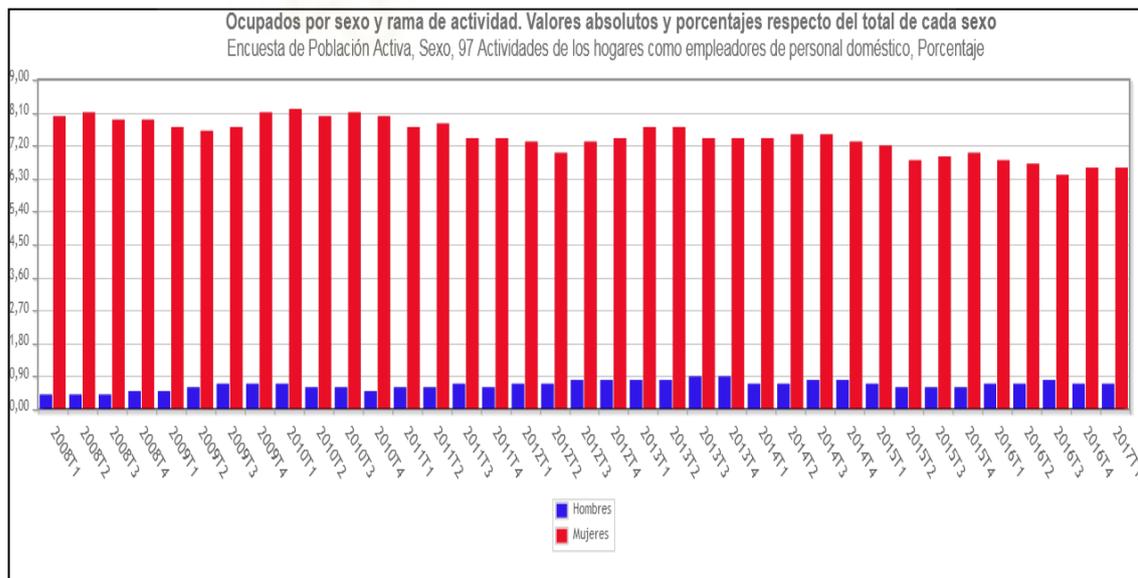
Fuente: Elaboración propia en base de la Normativa RD1424/1985 de 1 de agosto y RD2346/1969 de 25 de septiembre de SS y Ley27/2011 de 1 de agosto y RD 1620/2011 de 14 de noviembre.

3.5 Servicio Doméstico Feminizado

El trabajo doméstico es una de las pocas oportunidades de empleo abiertas para las mujeres, Limpiar y cocinar, cuidar a los niños y las personas mayores son considerados casi de manera universal como trabajos de mujeres, por lo que los hombres rara vez compiten con las mujeres en este mercado de trabajo³⁹

Conforme a los resultados de Instituto Nacional de Estadística, respecto a los ocupados por sexo y rama de actividad CNAE “Actividad de los hogares como empleadores de personal doméstico” de los valores absolutos, los hombres representan un 0,7% frente a una 6,6 % sobre este colectivo, representan una alta desigualdad entre ambos sexos, por el cual estos resultados denota que esta actividad es un trabajo feminizado. No solo se trata de mujeres españolas que realizan esta actividad, también se le añade a mujeres inmigrantes de otros países que desempeñan este labor en España para una mejor vida desde la aprobación de Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Gráfico 2: Ocupado por Sexo y Rama de Actividad empleados de hogar



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

³⁹ Wiego (Red Global).”Trabajadores y Trabajadoras del Hogar “. Disponible en <http://espanol.wiego.org/economiainformal/ocupaciones/trabajo-del-hogar/>

4 Mujer Migrante, Mujer Explotada

4.1 Mujer, Inmigrante y Explotada

En la actualidad, la mujer es pionera de la inmigración, el aumento significativo de inmigración de mujeres no ha sido solamente cuantitativo sino que se ha producido también un salto cualitativo, su objetivo fundamentalmente es laboral⁴⁰. Aquellas mujeres que dejan su país atrás, su origen, vienen a trabajar, a ser independientes ya en su país donde provienen mayormente son países subdesarrollados y no tienen oportunidad de trabajar, por otro lado, llegan aquí con expectativas para apoyar a su familia (brindarle una mejor calidad de vida a sus familiares que deja en su país de origen).

Las empleadas domésticas residentes por lo general suelen ser emigrantes procedentes de otra región del país o de otro país, las trabajadoras del interior del propio país son empleadas de manera informal en la mayoría de los casos y pueden no estar en posesión de un contrato de trabajo, sin embargo las emigrantes internacionales suelen ser contratadas a través de agencias de colocación mediante procesos formales, en los países donde la demanda del personal para el servicio doméstico no se ve reflejada en su política de inmigración, los flujos de trabajadores indocumentados se suceden, con la particularidad de que muchos de ellos llegan de forma clandestina e incluso son objeto de la trata destinada al trabajo en el sector doméstico.⁴¹

En las dos últimas décadas se ha producido en España un rápido crecimiento de la inmigración femenina.⁴² Al igual que en otros países, en España el servicio doméstico constituye una de las principales fuentes de empleo para las mujeres inmigrantes procedentes de países en vías de desarrollo que vienen a incorporarse al mercado laboral.⁴³⁴⁴⁴⁵ Cuando se habla de migración desde la mirada de género, se hace énfasis en la relación de la migración femenina y los mercados de trabajo, además se incorpora

⁴⁰ <http://www.in-formacioncgt.info/ateneo/materiales-reflexion/MR12.pdf>.

⁴¹ Asha D'Souza (2010) Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT, PG 13, Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142907.pdf

⁴² Briones Vozmediano. "Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España"

⁴³ PorthéV.Benavides FC, Vázquez ML, et al. (2009) La precariedad Laboral en inmigrantes en situación irregular en España y su relación con la Salud. Gac Sanit.PG-23:107-14

⁴⁴ Hanley J, Premji S, Messing K, et al. (2010) Action research for the health and safety of domestic workers in Montreal: Using numbers to tell stories and effect change. 20:421-39

⁴⁵ Malmusi D, Jansá i López del Vallado JM. (2007) Recomendaciones para la investigación e información en salud sobre definiciones y variables para el estudio de la población inmigrante de origen Extranjero; 81:399-4009

el análisis sobre los cambios socioculturales que ocurren de manera simultánea al insertarse en algunos espacios ocupaciones disponibles para ellas, la conformación de expectativas más amplias y la mejora de calidad de vida de ella y sus familias son las razones principales para abandonar su lugar de origen.⁴⁶

Las trabajadoras domésticas se encuentran entre los grupos más vulnerables, su usualmente bajo estatus socio-económico, en algunos casos su falta de educación formal, su marginación étnica y la naturaleza aislada del lugar de trabajo hacen que estos trabajadores sean particularmente vulnerables a la explotación y a condiciones adversas de trabajo, sufriendo muchas veces de:⁴⁷

- Salarios bajos o recortes salariales , cuando se les paga
- Falda de beneficios laborales o protección social
- Exceso de horas laborales con cargas de trabajo pesadas
- Alojamiento inadecuado con falta de privacidad
- Exposición a violencia en el lugar de trabajo y todo tipo de abusos psicológicos y sexuales por parte de sus empleadores, familiares o compañeros de trabajo.

Testimonios Verídicos

Entrevista 1: “La gente ante la necesidad de tener un sustento termina de aceptar condiciones tan precarias es por eso les convierte en un régimen de semiesclavitud en este siglo”

Entrevista 2: “Mujer Colombia y empleada domestico en régimen internada y solo descansa 36 horas fin de semana por menos de 700€ al mes”

Entrevista 3: “Laly de origen Ecuatoriana; estaba trabajadora Aguantaba marginación de su empleadora, no recibía pagas extraordinarias”⁴⁸

⁴⁶ Huerta , Leticia (2014), Revista de divulgación científica y tecnológica de la Universidad Autónoma de Nuevo León) 2014 “,Mercados de trabajo feminizados .El caso de las trabajadoras domésticas” PG 68, disponible en : <http://eprints.uanl.mx/7240/1/Mercado-de-trabajo-feminizados.pdf>

⁴⁷ Programa de ITC – OIT sobre “Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces” Inspección de trabajo y trabajo doméstico PG 5-6 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_308942.pdf

⁴⁸ Red de Mujeres America Latina “ Trabajadoras internas del servicio domestico” <https://www.youtube.com/watch?v=Zu53b50Lx48&t=762s>

Entrevista 4: “Marta de Origen Colombiana, trabajadora como cuidadora a persona mayor, Trabajaba 14 horas diarias”⁴⁹

Entrevista 5: “Annelis, hace 13 años trabajaba como empleada de hogar y hace 2 años le han dado de alta y ha comenzado a cotizar”⁵⁰

Entrevista 6 “Ruth, trabajadora interna, no tiene papeles, y los empleadores no le hacen contrato”⁵¹

Entrevista 7: “Silvia Arteaga, de origen Ecuatoriana, trabajaba más de 80 horas , cobrara 800€ aproximadamente 2€ la hora mensuales trabajando casi todos los días casi sin descanso , ha tenido accidente laboral cuando le dijeron “ limpiando una lámpara cayo y se fracturo un brazo ” le tuvieron que dar de baja y cuando quiso regresar al trabajo , ya tenían a otra persona “⁵²

Reportaje 8: Mujeres de Origen Nicaragua y precaria situación económica, explotación a 44 mujeres, captación de mujeres nicaragüenses en situación de necesidad económica para trabajar en España en servicio domestico a cambio quedaban estas mujeres con una deuda, lo cual estas asociaciones explotaban de manera laboral y abusos sexuales hasta pagar la deudas.⁵³

⁴⁹ Producción de Red de Mujeres America Latina , SEDOAC” Trabajadoras internas del servicio domestico”

⁵⁰ La sexta Reportaje : “ Empleada de hogar ”

⁵¹ La sexta “ Empleada de Hogar” “ http://www.lasexta.com/programas/el-intermedio/gonzo/silvia-empleada-domestica-a-las-que-estamos-internas-nos-pagan-alrededor-de-dos-euros-la-hora-es-denigrante_20161116582cd4970cf24c3ff694f7c0.html#

⁵² La Sexta , disponible : “ http://www.lasexta.com/programas/el-intermedio/gonzo/silvia-empleada-domestica-a-las-que-estamos-internas-nos-pagan-alrededor-de-dos-euros-la-hora-es-denigrante_20161116582cd4970cf24c3ff694f7c0.html#

⁵³ GranCanariaTv.com “**Empleadas del hogar explotadas y obligadas a mantener relaciones sexuales.** <http://www.grancanariatv.com>

4.2 Consecuencias sobre la contratación de un trabajador en situación irregular

La situación de irregularidad se puede entender de dos vertientes: Por un lado tenemos los extranjeros que se encuentra en situación de irregularidad (Carentes de autorización de residencia) o por otro lado las personas contratadas sin ser dadas de alta, carente de contrato de trabajo.

En caso de una persona inmigrante trabajando de manera irregular ya sea por falta de autorización o la falta de contrato Según la **SSTS 17/01/2013** establece en la ley *Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre (RCL 2000, 2963 y RCL 2001, 488), de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando en el párrafo primero del número 3 del artículo 36 , alude concretamente al «extranjero no autorizado para trabajar» - que es a tenor de lo dispuesto en el número 1, el que carece del permiso de residencia o autorización de estancia- y, establece en tal caso que los empresarios «deben obtener previamente, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo, autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales». A lo que añade, el párrafo segundo de dicho número 3, que «La carencia de la correspondiente autorización por parte del empleador, sin perjuicio de las responsabilidades a que dé lugar, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero».⁵⁴ Por el cual la*

⁵⁴ **Sentencia TSJ Andalucía 126/2013, 17 de enero** “Esta conclusión se reafirma aún de manera más patente, en la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre (RCL 2000, 2963 y RCL 2001, 488), de Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, cuando en el párrafo primero del número 3 del artículo 36 , alude concretamente al «extranjero no autorizado para trabajar» - que es a tenor de lo dispuesto en el número 1, el que carece del permiso de residencia o autorización de estancia- y, establece en tal caso que los empresarios «deben obtener previamente, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo, autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales». A lo que añade, el párrafo segundo de dicho número 3, que «La carencia de la correspondiente autorización por parte del empleador, sin perjuicio de las responsabilidades a que dé lugar, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero ».

En la concreta materia de despido de trabajadores extranjeros sin la debida autorización Administrativa para trabajar en España, la sentencia del Tribunal Supremo de 21-6-2011, reiteró el acceso de los mismos a los derechos derivados de un despido, incluidos los salarios de tramitación (sin perjuicio de lo que posteriormente se indicará en cuanto a la relación laboral especial de la actora). En razón a lo expuesto, la situación irregular de la demandante por la carencia de la necesaria autorización administrativa, no sería causa de nulidad del contrato ni enervaría los efectos del despido, si bien ha de limitarse la condena al pago de la indemnización, sin conceder a la demandada la posibilidad de optar por una readmisión que deviene jurídicamente inviable respecto a una trabajadora que carece de permiso de trabajo, y ello se indica con carácter general, y sin perjuicio de lo que en fundamentos jurídicos posteriores de esta sentencia. <http://www.asesoriayempresas.es/jurisprudencia/JURIDICO/197066/sentencia-tsj-andalucia-126-2013-de-17-de-enero-empleada-de-hogar-despido-improcedente-efecto>

carencia de la correspondiente autorización, sin perjuicio de las responsabilidades empresariales a que dé lugar, incluidas aquéllas en materia de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones que pudieran corresponderle respecto a esta situación.⁵⁵

En virtud de lo establecido en los **artículos 54 y 55 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero**, reguladora de los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la contratación de trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo la correspondiente autorización de trabajo constituye una infracción calificada como muy grave, incurriendo en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros en situación irregular.⁵⁶

Sin perjuicio de ello, los artículos 55.6 de la Ley Orgánica 4/2000 anteriormente citada y 254.9 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, prevén como sanción accesoria la clausura del establecimiento o local desde seis meses a cinco años, en el supuesto tipificado en el artículo 54.1.d) de la LO 4/2000.⁵⁷

Por su parte, los artículos 57.1 de la Ley Orgánica 4/2000 y 254.5 del Reglamento, prevén como sanción alternativa a la multa la expulsión del territorio español del empresario extranjero infractor.⁵⁸

El expediente sancionador se iniciará por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con el procedimiento sancionador por infracciones del orden social, correspondiendo la imposición de las sanciones al Subdelegado del Gobierno o al Delegado del Gobierno en las Comunidades Autónomas uniprovinciales.⁵⁹

4.3 Factores que fomentan la explotación laboral de los empleados de hogar

⁵⁵ Inspección de Trabajo y Seguridad Social
<http://www.empleo.gob.es/itss/web/Utilidades/FAQs/EXT/ext.html#superior>

⁵⁶ Inspección de Trabajo y Seguridad Social
<http://www.empleo.gob.es/itss/web/Utilidades/FAQs/EXT/ext.html#superior>

⁵⁷ Inspección de Trabajo y Seguridad Social
<http://www.empleo.gob.es/itss/web/Utilidades/FAQs/EXT/ext.html#superior>

⁵⁸ Inspección de Trabajo y Seguridad Social
<http://www.empleo.gob.es/itss/web/Utilidades/FAQs/EXT/ext.html#superior>

⁵⁹ Inspección de Trabajo y Seguridad Social
<http://www.empleo.gob.es/itss/web/Utilidades/FAQs/EXT/ext.html#superior>

- Falta de implicación del Gobierno
- La desprotección de la legislación para el sector doméstico
- El Temor de perder el empleo y estar aceptando cualquier tipo de abuso por parte del empleador
- Situación irregular en caso de que la persona sea inmigrante
- Carecer de educación
- Situación económica
- Es un sector discriminado a nivel social
- Carece de derechos
- No inclusión en la Ley de Prevención y Riesgos Laborales y dejan al empleador que cubra esa obligación unilateralmente
- Escasa inspección laboral para ver las condiciones laborales que se encuentra el trabajador realizando su actividad
- No cuenta con agencias públicas que se dediquen a la vigilancia del procedimiento adecuado de los contratos

5. Irregularidad en el Empleo

5.1 Irregularidad en el Empleo Doméstico

El empleo de hogar es una de las múltiples actividades que forman parte de lo que se conoce como empleo informal.⁶⁰ La definición del empleo informal comprende aquellas formas de trabajo remunerado, dirigidas a la producción o venta de bienes o servicios, que se ocultan o escapan al control del Estado de cara a la Seguridad Social, la legislación laboral o el pago de ciertos impuestos, en caso del trabajo doméstico sería el incumplimiento de las obligaciones que debe realizar el empleador realizadas a la actividad laboral.⁶¹ Por el cual respecto al colectivo existe un gran porcentaje de trabajo irregular por parte del colectivo del servicio doméstico, siendo la mujer la protagonista de esta irregularidad ya que es un trabajo estadísticamente feminizado.

⁶⁰ Plá,I. (2003-2004)“Informalidad del Empleo y Precariedad Laboral de las Empleadas de Hogar”. PG23

⁶¹ Plá,I. (2003-2004) “ Informalidad del Empleo y Precariedad Laboral de las empleadas de Hogar ” PG 27-28 disponible en : <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0097.pdf>

Pero ¿Cuáles son los elementos que favorecen esa irregularidad? Podríamos destacar algunas opciones: El hecho de que estas actividades se lleven a cabo en un domicilio particular (el de la persona empleadora), el tipo de tareas que se lleva a cabo (que coinciden con el trabajo reproductivo tradicionalmente asignado a las “amas de casa”), la deficiencia de la inspección de trabajo .⁶²

Cuadro 1: Formalización del Trabajo doméstico en otros países

Formalización del Trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio en Otros Países ⁶³

En Varios países y regiones se han creado sistemas de cheques servicio para ayudar a las trabajadoras domésticas a salir de la economía informal, facilitando los trámites administrativos de los particulares empleadores , se han instaurado estos sistemas en Francia , Bélgica y el cantón suizo de Ginebra

Francia: Se implantó en 2006 el Cheque empleo servicio universal (CESU) permite a los particulares facilitar el pago de servicio a la persona. Es un modo de pago no nominativo destinado a remunerar los servicios prestados en el domicilio de las personas particulares

Bélgica: Entro en vigor en el 2004 un dispositivo de cheques servicio , iniciativa del Gobierno Federal encaminada a cumplir varios objetivos : transformación del trabajo en negro en trabajo asalariado (en un gran número de hogares en Bélgica se empleaba a trabajadoras domésticas sin declararlas) ayudar a los usuarios a conciliar mejor la vida profesional y la vida familiar (confiando algunas tareas del hogar a otras personas)

Cantón de Ginebra: (cheque empleo) Desde el año 2004 existe un sistema con el nombre de Chèque service. Sistema permite al empleador pagar las cargas sociales de las personas que efectúan empleos de proximidad (tareas del hogar de jardinería, cuidados a domicilio etc.

Son ejemplos de algunos países que se organizan para tratar de que se elimine a través de otros métodos la economía sumergida que existe en este sector, aquellos países

⁶² Bona MC (2009) “Servicios Domésticos y Servicios Personales en el Hogar” PG 85- 86

⁶³ “Formalización del Trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio” PG 2 – 25. Disponible en <http://www.ilo.org>.

incluyen en sus políticas a este colectivo porque formar también de la economía del país ya que son trabajadores asalariados como el resto.

Ventajas del Cheque Empleo: ⁶⁴

-Simplificación de los procedimientos (El particular no tiene que registrarse ante el organismo encargado de recaudar las cotizaciones salariales y patronales, ni tiene que entregar una nómina de pagos. Una única declaración y una única domiciliación son suficientes para el conjunto de cotizaciones)

-El particular no tiene obligación de redactar un contrato de trabajo si el trabaja menos de 8 horas por semana o menos de 4 semanas sucesivas

-El particular no tiene que calcular los permisos remunerados (se incluyen en un aumento del 10% del salario que paga a su asalariado

- Facilitar la tarea de los empleadores al declarar en su nombre los salarios de sus trabajadores domésticos a los seguros sociales obligatorios (Los empleadores podrían realizar estos trámites ellos mismos, pero la complejidad del sistema suizo de seguridad social hace que la labor sea difícil)

- Asesorar a los particulares empleadores en cuanto a las relaciones de trabajo y sobre los seguros sociales de sus trabajadores domésticos

- Favorecer la protección social de los trabajadores domésticos

- Favorecer la transparencia de las relaciones de trabajo

- Acceso a la Seguridad social: El sistema CESU para los trabajadores es que permite regularizar situaciones de trabajo informas y facilita el acceso a la seguridad social.

- Ventajas fiscales: El CESU da derecho a una reducción o a un crédito fiscal, la ventaja es del 50% del total de los gastos (salario y cotizaciones sociales)

En **Suiza** las personas en situación irregular empleadas a través del Sistema cheque service no corren el riesgo de ser denunciadas antes las autoridades que podrían expulsarlas del país, se benefician de los seguros contraídos a través del sistema (asignaciones familiares, por maternidad, pensiones etc.)

⁶⁴ “Formalización del Trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio” PG 2 – 25.
Disponible en <http://www.ilo.org>.

5.2 Deficiencias para la actuación de la inspección de trabajo en el ámbito empleada de hogar

El Sector del trabajo doméstico, y en concreto la naturaleza del lugar de trabajo (domicilio) , la relación de confianza entre el empleador y trabajador , el uso y aceptación generalizado de acuerdo informales y la falta de información y formación respecto a este labor , por ambas partes sobre la relación de trabajo, son factores que complican bastante la labora de promoción de la legislación laboral por parte del gobierno , por lo que se requiere una clara legislación clara y concisa ; el conocimientote la legislación por parte de los empleadores ; la aceptación social del valor del trabajo doméstico ; el reconocimiento de los derechos de los trabajadores domésticos; medidas de fomento de cumplimiento de los requisitos legales y un sistema que funcione respondiendo a las quejas , solucionando las diferencias.⁶⁵

Los mecanismos de puesta en práctica y, en concreto, las inspecciones del trabajo están en gran parte influenciados por características específicas del sector y por los inconvenientes inherentes a la invisibilidad de la mayoría de los acuerdos laborales⁶⁶ . Esto conlleva a una deficiencia para realizar las debidas inspecciones de trabajo por el cual en el siguiente cuadro se vera detalladamente por que tiene una escasa inspección.

Cuadro 2: Dificultades para el cumplimiento de la Inspección

DIFICULTADES PARA LA INSPECCION	CARACTERISTICAS DEL SECTOR
<ul style="list-style-type: none"> - Invisibilidad de los lugares de trabajo - Ausencia de registros y evidencias de abusos - Desprotección de la legislación - Restricciones a las visitas de inspección - Falta de enfoques a medidas de la inspección del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo Informa - Falta de cobertura de la legislación laboral o - condición de trabajo menos protegido - Déficit de información - Con frecuencia queda fuera del mandato de la inspección del trabajo o otros mecanismos de control - Escasa protección de los interlocutores sociales Desafíos culturales(trabajadores domésticos)

⁶⁵ OIT. (2016)La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico Guía introductoria/Oficina Internacional del Trabajo : Ginebra, PG 18-19

⁶⁶ OIT.(2016) “La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria/Oficina Internacional del Trabajo”: Ginebra PG 18-19

Fuente: La inspección del Trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico ⁶⁷

Los trabajadores domésticos deben tener libre acceso a los mecanismos del cumplimiento, independientemente de los sistemas administrativos nacionales, el sistema de inspección laboral debe abarcar el sector de trabajo doméstico y todas las funciones que se expresan ⁶⁸: en el artículo 3(1)(a) del Convenio N° 81 “ Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión , tales como las disposiciones sobre horas de trabajo ,salarios , seguridad , higiene y bienestar , empleo de menores y demás suposiciones afines , en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones”⁶⁹

Cuadro 3: Inspección en Otros países

INSPECCIÓN DE TRABAJO COMPETENTE Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN ⁷⁰
<p>Es difícil establecer las tendencias sobre la cobertura del trabajo doméstico según el mandato de la inspección de trabajo por región. En la Unión Europea la mayoría de las inspecciones de trabajo incluyen el trabajo doméstico como parte de sus mandatos generales (Por ejemplo, Bulgaria, Chipre, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Holanda, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovaquia, España y Suecia.) Sin embargo, algunas de ellas no se encargan de fiscalizar todas las condiciones de trabajo (por ejemplo, el Reino Unido). En los países árabes, la inspección de trabajo de Jordania se está encargando del trabajo doméstico y ha creado una dirección de protección de personal doméstico en su Ministerio de Trabajo. En otros países de la región, el trabajo doméstico esta fuera del alcance de la inspección laboral.</p> <p>En algunos países de Sudamérica, la inspección de trabajo está atendiendo todo tipo de problemas de las trabajadoras y trabajadores domésticos como salarios y la inscripción en el seguro social. En Uruguay se formó una sección especializada para atender este sector en la inspección de trabajo. En otros países, como Brasil, se ha puesto especial énfasis en las prácticas de esclavitud y trabajo forzoso. No obstante, en otros todavía no existe un enfoque específico</p>

⁶⁷ OIT.(2016) La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria/Oficina Internacional del Trabajo : Ginebra, PG 18-19

⁶⁸ Programa ITC.OIT sobre “ Desarrollo de Sistemas de Inspección del Trabajo modernos y eficaces ” Disponible en [:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_308942.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_308942.pdf) PG – 24

⁶⁹ Convenio (Número 81) “Relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio” Art 3(1)(a) (Conferencia Internacional del Trabajo)

⁷⁰ Programa de ITC.OIT sobre “ Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces” PG – 23

con respecto al trabajo doméstico.

Fuente: Cuadro elaborado de “Desarrollo de Sistemas de inspección del Trabajo modernos y eficaces”

5.3 Prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados por agencias de empleo

El servicio doméstico es un sector difícilmente de ser controlado por la inspección de trabajo, por ello existe muchas irregularidades, incluso conlleva a la explotación de las personas que trabajan como empleados de hogar incumpliendo sus derechos y condiciones laborales para la realización del trabajo. En este punto se trata respecto a las practicas abusivas de trabajadores domésticos, que existen anomalías por parte de las agencias contratan a estas personas para ponerlas en disposición de los empleadores. Los inspectores del trabajo tienen un importante papel que desempeñar en la identificación y vigilancia de los subcontratistas y de las agencias de empleo privadas, que a veces actúan de forma clandestina⁷¹ . Nos basamos en algunas denuncias que existen por parte de trabajadoras que han sufrido estos abusos.

Cuadro 4: Ejemplo de Anomalías por Agencia Privadas

Testimonios verídicos de su experiencia como empleados de hogar:

- La Asociación de Trabajadoras de Hogar denuncia ante la Inspección de trabajo para que fiscalicen las condiciones ilegales de las agencias de empleo doméstico. Ya que trabajadoras acuden a su asociación para manifestarle las irregularidades que someten estas agencias de empleo a las trabajadoras como la Agencia APUROS MAYSE de Barkaldo y ASISPER de Bilbao, aquellas agencias contratan trabajadoras internas para ponerlas a trabajar en el cuidado de personas mayores de domicilio, garantizando la atención las 24 horas diarias, sin descanso diario ni semanal, y tampoco descanso nocturno en el caso que las personas requieran atención por la noche.

⁷¹ H.Aurélie “El trabajo forzoso y la trata de personas”: manual para los inspectores de trabajo / Organización Internacional del Trabajo, Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso. - Ginebra: OIT,2009 ISBN 9789223213220 PG 45

- La Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia, ETXE-BARRUKOAK contra la agencia SERHOGAR que es una agencia de intermediación en la colocación de empleadas de hogar, con lo que se manifiesta en dicha denuncia que esta agencia oferta el puesto con condiciones ilegales de horario, descanso semanas y festivos, la agencia admite y gestiona ofertas de empleo durante 7 días de la semana, en horarios que exceden ampliamente las 60 horas, con salarios por debajo del mínimo legal.⁷²

- Trabajadora Teodora con nacionalidad Paraguaya trabajadora domestica: Durante años trabajo para la Agencia APUROS MAYSE de Barakaldo, como cuidadora de personas mayores, esta persona se encontraba sin papeles en otras palabra era ilegal , la agencia ponía a disposición a esta empleada como trabajadora con papeles al empleador, aquella , trabaja 24 horas al día, sin permiso semanal , bueno contaba con un permiso al mes , y si quería tener un día de descanso le descotaban de su salario que percibía , empresa cobra 1805 € y la agencia le paga a la trabajadora 1200€, sin vacaciones, no tiene pagas extraordinarias”.⁷³



⁷² Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia, Etxe.Barrukoar. (2016). Denuncia Serhogar.Nº7380

⁷³ Ath Ele.(2014) “Así explotan las agencias de empleo de hogar :El testimonio de Teodora”

5.4 Escasa información e registro de empleados

Hay diferentes medidas que se pueden tomar o fomentar con el fin de aumentar los recursos y la información relevante a los trabajadores domésticos que están a disposición de las inspecciones de Trabajo las siguientes medidas:⁷⁴

- Estipular que los contratos del personal doméstico deben ser autorizados por las autoridades públicas.
- Crear registros oficiales sobre los trabajadores y los hogares donde trabajan
- Fomentar la contratación por medio de agencias de empleo
- Crear un sistema que autorice o certifique al personal doméstico
- Desarrollar incentivos financieros por la contratación de trabajadores domésticos con el fin de fomentar la formalidad del sector
- Reducir las cargas administrativas de los empleadores de trabajadores domésticos.
- Facilitar su inscripción en el seguro social y fomentar sus contribuciones
- Lanzar campañas para incrementar el número de quejas presentadas por los trabajadores y trabajadoras
- Crear diferentes canales para reportar quejas anónimamente
- Obligar a los empleadores a mantener documentos y reportar los hechos y las condiciones laborales a la inspección de trabajo
- Colaborar con otras instituciones públicas (como las que tienen a su cargo la seguridad social , la migración tributación , etc.) para planear acciones e intercambiar información
- Colaborar con interlocutores sociales para entender mejor los problemas que enfrentan los trabajadores domésticos y sus empeladotes
- Establecer redes con todos los interlocutores, tales como ONG y organizaciones religiosas y vecinales que tengan algún conocimiento sobre las condiciones laborales de los trabajadores domésticos.

⁷⁴ OIT. Programa de ITC.sobre “ Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces”
PG 27-28

Cuadro 5: Documentación y Registros en Otros países

DOCUMENTACION Y REGISTROS EN OTROS PAISES⁷⁵

Por ejemplo: En Filipinas los empleadores tienen que registrar a sus empleados ante el Barangay (distrito local). También obligados a conservar copias de los comprobantes de pago por un período de tres años. En casos en que el empleo se negocie mediante una agencia de empleo privada, la agencia también debe mantener una copia de todos los contratos de los trabajadores domésticos, los cuales deben ponerse a disposición de la inspección mediante DOLE (Departamento de Trabajo y Empleo)

En algunos países (Por ejemplo, Sudáfrica, Francia, Portugal, Zimbabue) los empleadores tienen que entregar los comprobantes de pago a sus empleados y empleadas. Estos comprobantes deben mostrar el salario, el número total de horas trabajadas y cualquier bonificación o concesión, el período correspondiente, el valor de los beneficios en especie, el salario neto y cualquier descuento efectuado. En otros como Jordania, la legislación requiere que los empleadores de trabajadores domésticos mantengan evidencia de los pagos mensuales. Esto proporciona a los inspectores de trabajo las herramientas que necesitan para atender los casos individuales de abuso.

Finlandia, el empleador debe preparar un horario de trabajo y llevar un registro de cualquier trabajo de emergencia y de las horas extra, este registro debe estar a disposición de la autoridad de seguridad y salud ocupacional. Cuando se le solicite, el empleador deberá también entregar al trabajador o trabajadora o a su representante un informe escrito de estos registros.

El horario de trabajo debe indicar la hora de inicio y finalización de la jornada, los recesos y el período de descanso diario.

⁷⁵ OIT : Programa de ITC-OIT sobre “ Desarrollo de sistemas de inspección del trajo modernos y eficaces” PG 25-26

6. Salud Laboral del Sector Doméstico

6.1 ¿Prevención de Riesgos laborales en el sector domestico?

En España la ley base en materia de Seguridad y salud laboral es Ley de Prevención Laboral (LPRL) cuya presente ley tiene el objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.⁷⁶ Las trabajadoras y trabajadores empleados de hogar que se encuentran integrados en el Régimen Laboral de carácter Especial cuyo artículo 3 apartado 4 de la **LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales BOE nº 269 10/11/1995** se encuentra excluidos de la aplicación a este colectivo explícitamente : “No será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del Hogar familiar”, no obstante dejando al titular de manera unilateral en materia de seguridad y salud del trabajador a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.⁷⁷ Por el cual existe una controversia y clara discriminación y desprotección para las personas que realizan el servicio doméstico.

⁷⁶ LPRL, **LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales BOE nº 269 10/11/1995**

⁷⁷ LPRL **LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales BOE nº 269 10/11/1995 ART 3**

6.2 Riesgos del puesto de Trabajo

Los siguientes cuadros son algunos peligros que los trabajadores están expuestos día a día con su trabajo que realizan como empleados domésticos ⁷⁸

Cuadro 6: Riesgos del Puesto de trabajo

Riesgo 1 :	Golpes / cortes con objetos o herramientas
CAUSAS:	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Utilizar herramientas inadecuadas o con deficiente estado o mantenimiento (prestar especial atención a herramientas de jardinería y utensilios de cocina cortantes).<input type="checkbox"/> Desorden o mal apilamiento en zonas de almacenamiento.<input type="checkbox"/> Existencia de objetos salientes en zonas de paso. <p>En estos casos y para cualquier tarea del hogar, pueden producirse golpes o cortes, por objetos fijos, que caen, se proyectan o balancean.</p>
DAÑOS:	Hematomas, Hemorragias, amputaciones (en manos y extremidades, cabeza, cuello espalda o tórax).
MEDIDAS:	<ul style="list-style-type: none">- Usar la herramienta o utensilio de cocina adecuado a la tarea, revisando su estado general, filo y mangos. Si son mecánicas, prestar especial atención a las instrucciones de uso y mantenimiento.- En cuartos de almacenamiento disponer de suficiente espacio y luz.- Las estanterías estarán arriostradas, tendrán la superficie y resistencia necesarias, en función de los objetos a almacenar, se ordenarán de tal manera, que los objetos más pesados queden en las zonas bajas, asegurando que no se produzca caída de los mismos.- No almacenar objetos voluminosos en zonas de paso o estrechas.- Cerrar cajones y puertas de armarios salientes, para evitar golpes y caída de objetos.

⁷⁸ CCOO Construcción y servicios (2016)“ Folleto Informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos ” PG 9 -22

Fuente: Folleto Informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos. (CCOO)1ªEd (2016)

Cuadro 7: Riesgos del Puesto de trabajo

Riesgo 2 :	Contactos térmicos
CAUSAS: <ul style="list-style-type: none">- Contacto con superficies calientes.- Proyección y salpicaduras de líquidos a altas temperaturas.- Contacto con partes calientes de herramientas y electrodomésticos. <p>En estos casos y para cualquier tarea del hogar, pueden producirse quemaduras por contacto, proyección o salpicaduras, normalmente en manos y cara.</p>	
DAÑOS: Hematomas, Hemorragias, amputaciones (en manos y extremidades, cabeza, cuello espalda o tórax).	
MEDIDAS: <ul style="list-style-type: none">- No limpiar o tocar superficies y aparatos calientes, hornos, quemadores, suela de plancha o herramientas eléctricas, que estén calientes.- No llenar los recipientes hasta arriba, para cocción de alimentos.- Prestar especial atención al freír alimentos (en sartenes y freidora) o sacarlos del horno en placa o recipientes.- No apagar aceite en llamas con agua.- Evitar transportar recipientes calientes, o bien, tocarlos y retirarlos con manoplas de protección térmica.- Disponer de gasas estériles en el botiquín y pomada para quemaduras.	

Fuente: Folleto Informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos. (CCOO)1ªEd (2016)

Cuadro 8 : Riesgos del Puesto de Trabajo

Riesgo 3 :	Sobreesfuerzos
CAUSAS: <ul style="list-style-type: none">- Movimientos repetitivos frecuentes.- Levantar, transportar o soportar cargas pesadas.- Mantener posturas estáticas o posturas forzadas.- Carencia de medios auxiliares de transporte.	
DAÑOS: Dolor y lesiones osteomusculares, pérdida de fuerza y de capacidad de agarre, limitación articular de movimientos, sobrecarga cardiovascular. El dolor, las limitaciones y las lesiones, consecuencia de problemas osteomusculares, derivados de las condiciones de trabajo, producen el mayor número de causas de incapacidad temporal derivadas del trabajo, sin embargo, en muchas ocasiones, su origen laboral no es reconocido ⁷⁹ con los consiguientes perjuicios para el trabajador.	
MEDIDAS: <ul style="list-style-type: none">- Adaptar el trabajo a la persona, sobre todo en la elección de los equipos y metodología de trabajo.- Introducir pausas en función del trabajo a realizar.- Rotar tareas y alternar posturas, sobre todo las que requieren de movimientos repetitivos y esfuerzo postural.- Evitar la manipulación de cargas, en la medida de lo posible, sustituyéndola por manejo mecánico.- Evitar las acciones de fuerza y repetitivas, con las manos en flexión, extensión o rotación extrema.- Respetar la duración máxima de la jornada, hacer pausas y descansar las suficientes horas entre jornadas (al menos 12 horas).- No superar los 25 kg, pero si la carga es voluminosa o las condiciones no son seguras (agarre complicado, suelo inestable, postura forzada, etc.), pedir ayuda.	

Fuente: Folleto Informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos. (CCOO)1ªEd (2016)

⁷⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de lo Social de 5/11/2004, en unificación de doctrina, declara que el síndrome del túnel carpiano bilateral.

Cuadro 9 : Riesgos del Puesto de trabajo

Riesgo 4 :	Estrés y fatiga mental
CAUSAS: <ul style="list-style-type: none">- Excesiva carga de trabajo.- Ritmo de trabajo excesivo.- Precariedad e inseguridad laboral.- Dificultad para conciliar vida laboral con la personal y/o familiar.- Elevadas exigencias emocionales.	
DAÑOS: Cuando el estrés es prolongado puede producir o agravar daños en la salud, de carácter físico y psicológico, como: <ul style="list-style-type: none">a) Emocionales (irritabilidad, ansiedad, depresión, alienación, hipocondría).b) Cognitivos (de concentración, memoria, dificultades para tomar decisiones o aprender cosas nuevas).c) Conductuales (abuso de drogas y alcohol, conductas paranoicas o destructivas).d) Fisiológicos (trastornos músculo esqueléticos, digestivos, cardiológico, hipertensión, del sueño).	

Cuadro 10: Riesgos del Puesto de trabajo

Riesgo 5 :	Violencia en el Trabajo
CAUSAS: <ul style="list-style-type: none">- Trabajo en solitario.- Residencia en el domicilio particular del empleador- Abusos e intimidaciones (Sexuales, psicológicos, físicos, verbales).- Discriminación por raza, religión o sexo.- Explotación laboral y económica (horarios prolongados, no respetar descansos, días libres o vacaciones, salarios por debajo de lo establecido, retrasos en los pagos, imposibilidad de ir al médico o tener que trabajar estando enfermo, etc.).- Chantajes mediante acusaciones falsas, amenazas o extracción del pasaporte.	

DAÑOS: Las distintas situaciones de violencia que pueden darse, son productoras de daños en los planos psicológico y físico, así como, en el plano familiar y social:

- a) Psicológicos (fuerte irritación, ansiedad, depresión, sensación de culpa, baja autoestima, trastornos del sueño, pérdida de memoria, trastornos obsesivos, aislamiento social voluntario, conductas adictivas).
- b) Físicos (dolores musculares, trastornos digestivos, fatiga crónica, desajuste del sistema nervioso, muerte por suicidio).
- c) Familiar y social: (tensiones con hijos o cónyuge, retraimiento hacia familiares y abandono de amistades, bajas prolongadas, despido, pérdida de la capacidad para trabajar).

MEDIDAS:

- No permitir ni tolerar, conductas o acciones que sean degradantes, humillantes, ofensivas, intimidatorias u hostiles, por parte del empleador o cualquier otra persona, manifestando el desagrado y sin dejar que se repitan o agraven.
- Si se trata de actos graves (constitutivos de un presunto delito) o continuados, pese al desacuerdo manifestado, poner en conocimiento de la Policía.
- Ante cualquier duda puedes consultar al trabajador social del Ayuntamiento correspondiente, así como, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Todos los abusos contra derechos fundamentales como trabajador y persona, pueden ser constitutivos de delito, por lo que deben denunciarse lo antes posible.

Fuente: Folleto Informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos. (CCOO)1ªEd (2016)

7. Etapa anterior a la reforma del año 2011

En este punto se analizará como ha ido cambiando las cuestiones más relevantes durante a lo largo de los años sobre las disposiciones anteriores a la reforma del 2011. En el año 1985 se aprobó el Real Decreto 1424/1985 que puso fin a la jurisdicción meramente civil del sector que imperaba hasta entonces y que implicaba que la trabajadora doméstica se encontraba bajo la tutela exclusiva del “amo de casa”, a partir de ese momento las relaciones de las trabajadoras del sector pasaron a considerarse laborales,

aunque manteniendo muchos tintes de personalización en la definición de la relación y numerosas condiciones de inferioridad respecto a otros colectivos laborales⁸⁰.

Respecto a la protección social de la seguridad social de este sector se ve notoriamente desprotección inferior que al de los otros colectivos, regulado también por un sistema especial recogido en el Real Decreto 2346/1969.⁸¹

Se inicia analizando en cuanto el concepto de cabeza de familia “a toda persona natural que tenga algún empleado de hogar a su servicio en su domicilio y sin ánimo de lucro, la cual asume la representación aquella persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite.”⁸²

Con relación al contrato laboral no era obligatorio realizarlo por escrito, por el cual no reflejaba sus condiciones laborales o derecho que le pertenecía verídicamente. Otra peculiaridad sería en la modalidad de extinción de contrato en este caso el desistimiento del empleador, la normativa da la potestad que el empleador pueda decidir el despido al empleador solo basándose en la pérdida de confianza, por consiguiente tendría que indemnizar al trabajador, si este último ha superado la duración de un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración computada desde que se comunique al trabajador de la decisión del extinción habrá de ser , como mínimo de (20 días), en los demás supuestos el preaviso será de (7 días).⁸³

Por otro lado el tiempo de trabajo, la norma fija con cierta particularidad que entre una jornada deberá mediar un mínimo de 10 horas, si el empleado de hogar no pernocta en el domicilio y de ocho horas en caso lo contrato, respecto al trabajo nocturno tampoco existe una regulación explícita, en cuanto al período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, al menos quince días se disfrutarán de forma continuada, siendo el resto susceptible de fraccionamiento en la forma en que se acuerde entre las partes.⁸⁴

⁸⁰ Días, Mm ; Fernández , C .(2016) , “Impacto de las Reformas legislativas en el sector del empleado del hogar en España ”

⁸¹ Real Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad del Servicio Doméstico.

⁸² Decreto23/1969 de septiembre. por que regula el Régimen especial de la SS. del Servicio Domestico

⁸³ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar

⁸⁴ Real Decreto 1424/1985, 1 de agosto , por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

En cuanto a la retribuciones en especie en caso que la empleada de hogar sea interna según esta normativa podrá descontarse como máximo hasta un cuarenta y cinco por ciento del salario total, quedándose con un cincuenta y cinco por ciento de su salario a diferencia de otros trabajadores que regula el estatuto de trabajadores respecto a la retribución en especie que en ningún caso podrá superar el treinta por cien de las percepciones.

Por otro lado tenemos la cobertura social regulada por el Decreto 2346/1969,25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, en primer lugar nos centraremos en la afiliación serán solicitadas depende de dos casos, por un lado será el que de el ata el cabeza de familia a quien de manera exclusiva y permanente , preste sus servicios el empleado de hogar, por otro lado será el propio empleado de hogar cuando preste sus servicios con carácter parcial o discontinuo, a uno o más cabezas de familia, previa justificación de tales circunstancias.⁸⁵

El alcance de la cotización, la cuota para este Régimen especial se fijaba en base de la Ley de Presupuestos del Estado anualmente.⁸⁶Esto conllevaba un condicionamiento de las cuantías de las prestaciones que terminaba por convertirlas en meras protecciones de mínimos o en no resultas atractivas para las empleadas debido a las altas cantidades que podían significar en relación a sus salarios (López Gandía, J. & Toscani, D., 2006)

Referente al alcance de la acción protectora, respecto a las prestaciones de accidente o enfermedad profesional serán las mismas que se otorgue en el Régimen General por accidente no laboral de manera que se ve la desigualdad de protección con el resto de colectivos que integran el Régimen general. En caso de la prestación económica por incapacidad laboral por enfermedad y accidente se comenzara a percibir desde el vigésimo noveno día a diferencia el Régimen General que por aquella incapacidad se comienza a percibir desde el día 4. Por otro lado carece de protección de desempleo por el cual quedan desprotegidas de esta prestación.

⁸⁵ RD 2346/1969

⁸⁶ D.Magdalena Gorfinkiel , Fernández , C .(2016) , Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España. Serie condiciones de Trabajo y Empleo” núm.82.OIT-GINEBRA

En cuanto a este régimen no reconocía la jubilación anticipada ni la aplicación de la jubilación parcial o el reconocimiento de los beneficios del retraso de la edad de jubilación más allá de los 65 años.⁸⁷

Extracto después de haber analizado la normativa que regula a este régimen destaco los relativos puntos donde hace falta la equiparación de derecho y condiciones a diferencia de los trabajadores que integran el Régimen General, con lo que se concluye que la normativa general no ampara a este colectivo dejando excluido del resto de colectivos .por ello , los sindicatos y asociaciones de empleadas domesticas luchan día a día para que haya cambios y reconozcan sus derecho como cualquier trabajador y no dejándolo excluido.

8. Novedades después de la Integración de la empleada de hogar al Régimen General

La relación laboral de empleado de hogar en el Régimen General de la seguridad Social se encuentra regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en consonancia con esta integración se dicta este Real decreto, como norma reglamentaria parte de convivencia y necesidad de mantener la relación laboral de carácter especial, que se dirige a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan este tipo de prestaciones de servicios. Las modificaciones o actualizaciones que se han hecho respecto a la anterior regulación Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto son los siguientes:

Respecto al ingreso de trabajo, podrán contratar a los trabajadores por intermediación de los servicios públicos de empleo o de agencias de colocación debidamente autorizadas de acuerdo con lo establecido en el artículo 22biss de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre de empleo , los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación deberán garantizar , en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen

⁸⁷ Díaz , M. Gorfinkiel , Fernández, C. (2016). Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España. Serie condiciones de Trabajo y Empleo núm.82.OIT-GINEBRA

incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical condiciones social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo.

Respecto al contrato de trabajo, podrá celebrarse por escrito o de palabra, aunque contarán por escritos los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas, en su defecto de pacto escrito, el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

En cuanto a la retribución salarial, será aplicable el SMI de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común, aunque el salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo, en defecto de acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de trabajo e Inmigración del mes en que completen doce consecutivos de prestación de servicios con la anterior normativa establecía incremento salarial proporcional a la antigüedad del trabajador. Por ultimo el empleado tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajador durante el mismo, su cuantía será la que acuerden las partes, debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

En cuanto el tiempo de trabajo, el horario será fijado entre las partes, anteriormente era el titular del hogar familiar o cabeza de familia que el horario lo establecía unilateralmente, sin que en ningún caso de las horas ordinarias de trabajo efectivo al día pueda exceder de 9 horas, respecto al descanso será entre final de una jornada y inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas, el descanso entre jornadas de empleado de hogar interno podrá reducirse a 10 horas, compensando el resto

hasta 12 horas en períodos de hasta cuatro semanas.⁸⁸ Cuya normativa anterior el descanso mínimo era de 10 horas si el empleado no pernoctaba en el domicilio, y de 8 horas en caso contrario.⁸⁹ En cuanto al descanso semanal son de 36 horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde el sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, en cambio la normativa anteriormente era al menos las 24 horas serán consecutivas y preferentemente coincidiendo con el día domingo.⁹⁰

Por último en caso de desistimiento del empleador, en caso que el empleado haya superado un año de servicio, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración se computa al trabajador la decisión de extinción, como mínimo de 20 días, los demás supuestos el preaviso será de 7 días, con una indemnización de 12 días con un límite de 6 mensualidades.⁹¹ Con la anterior normativa le correspondía una indemnización cuya cuantía será equivalente al salario en metálico correspondiente a siete días naturales de duración del contrato, incluidas las prorrogas con el límite de seis mensualidades.⁹²

Extensión de la Acción Protectora por Contingencias Profesionales

Esta extensión de acción Protectora por Contingencia profesionales se desarrolla en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de empleado de Hogar.

Por un lado tenemos que se consideraran protegidas las contingencias por accidente de trabajo y enfermedad profesional en los mismos términos y condiciones que los establecidos para cobertura de las contingencias profesionales en el Régimen General, los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones como: asistencia sanitaria, recuperación profesional, subsidio por incapacidad temporal, prestaciones por incapacidad permanente, prestaciones por muerte y supervivencia, indemnizaciones a

⁸⁸ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

⁸⁹ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

⁹⁰ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar

⁹¹ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

⁹² Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

tanto alzado por lesiones permanente no invalidantes, derivadas de accidente de trabajo o de enfermedad profesional.⁹³

En el caso de condiciones de acceso a las prestaciones, por una parte será requisito imprescindible la afiliación y alta en este Régimen Especial, en el caso que el titular del hogar familiar haya incumplido las obligaciones de afiliación, alta o cotización del empleado de hogar se le sancionara derivadas a las sanciones en los establecido en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por la otra parte en caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación y/o alta en el Régimen Especial de los empleados de Hogar, si el obligado a solicitarlas es el propio trabajador impedirá el acceso a las prestaciones.⁹⁴

En el subsidio por incapacidad temporal, en casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se abonará a partir desde el día siguiente al de la baja, el importe del subsidio será el 75 por ciento de la base reguladora. Por otro lado, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonara a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja , ambos inclusive, en caso contrario en el Régimen General, en la incapacidad laboral derivada de contingencias profesionales, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, si la incapacidad temporal deriva de contingencias comunes, el subsidio de los tres primeros días no será cubierto por la seguridad social y tampoco por el empleador, y el subsidio de los días cuarto al decimoquinto es cargo exclusivo del empresario reintegro por parte de la seguridad social, la cual solo lo asume a través del pago delegado desde el día decimosexto, en distintos porcentajes hasta su finalización.⁹⁵En la prestación por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural se regirán por lo dispuesto en el real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la SS por (maternidad, paternidad, riesgo durante...)

⁹³ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

⁹⁴ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

⁹⁵ <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100593.pdf>

Respecto a la incapacidad permanente⁹⁶ mediante sistema especial para dichos trabajadores tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General con las peculiaridades que se determinen reglamentariamente (artículo 251 del Texto Refundido de la LGSS).⁹⁷

COTIZACIÓN

1º Con efectos de 1 de enero de 2012 se establece un cuadro de escala compuesto por 15 tramos desde la base mínima de retribución salarial hasta la base máxima que perciba cada empleado, de los cuales, el empleado cotizara dependiendo del salario que perciba mensualmente y se efectuara con arreglo a las siguientes condiciones:

Tabla 5: Nueva escala de cotización para el año 2013

Tramo	Retribución mensual	Cotización / mes
1º	Hasta 74,83€/mes	90.20
2º	De 74,84€ hasta 122,93 €/mes	98.89
3º	De 122,94€ hasta 171,02 €/mes	146.98
4º	De 171,03€ hasta 219,11 €/mes	195.07
5º	De 219,12€ hasta 267,20 €/mes	243.16
6º	De 267,21€ hasta 315,30 €/mes	291.26
7º	De 315,31€ hasta 363,40 €/mes	339.36
8º	De 363,41€ hasta 411,50 €/mes	387.46
9º	De 411,51€ hasta 459,60 €/mes	435.56
10º	De 459,61€ hasta 597,70 €/mes	483.66
11º	De 507,71€ hasta 555,80 €/mes	531.76
12º	De 555,81€ hasta 603,90 €/mes	579.86
13º	De 603,91€ hasta 652,00 €/mes	627.96
14º	De 652,01€ hasta 700,10 €/mes	676.06
15º	Desde 700,11€/mes	748.20

Por otro lado el tipo de cotización en el año 2012 que se aplicará para contingencias comunes será: 22% siendo el 18.30% a cada empleador y el 3.70% a cargo del empleado.

2º En cuanto a la Cotización para el año 2013 se añade una nueva escala, respecto a las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales.

⁹⁶ Sentencia por incapacidad permanente (enfermedad común)
<https://www.tribunalmedico.com/media/casos/563/mx-m26020151030092244.pdf>

⁹⁷ Disponible :
www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Incapacidadpermanen10960/RegimenesEspeciales/index.htm

Tabla 6: Vigente a partir de 01 de enero del 2013

Tramo	Retribución mensual	Cotización
1°	Hasta 172.05	147.86
2°	Desde 172.06 hasta 268.80	244.62
3°	Desde 286.81 hasta 365.60	341.40
4°	Desde 365.61 hasta 462.40	438.17
5°	Desde 462.41 hasta 559.10	534.35
6°	Desde 559.11 hasta 655.90	631.73
7°	Desde 655.91 hasta 753.00	753.00
8°	Desde 753.01	790.65

Tabla 7: Vigente a partir de 01 de enero del 2013

Tramo	Desde	Hasta	CONTINGENCIAS COMUNES 22,9%			CONTINGENCIAS PROFESIONALES 20,15%		
			Cotización	Trabajador 3,85%	Empleador 19,05%	IT 0,65	IMS 0,45	TOTAL empleador
1°		172,05						
2°	172,06	268,8	147,86	5,69	28,17	0,96	0,67	29,79
3°	268,61	365,6	244,62	9,42	46,60	1,59	1,10	49,29
4°	365,61	462,4	341,4	13,14	65,04	2,22	2,22	69,47
5°	462,41	559,1	438,17	16,87	83,47	2,85	1,97	88,29
6°	559,11	655,9	534,95	20,60	101,91	3,48	2,41	107,79
7°	655,91	7,53	631,73	24,32	120,34	4,11	2,84	127,29
8°	753,01		753	28,99	143,45	4,89	3,39	151,73
			790,65	30,44	150,62	5,14	3,56	159,32

Fuente: Ley de Presupuestos Generales del Estado

Tabla 8 : Bases Máximas y mínimas con Bonificación 20%

Tramo	Desde	Hasta	CONTINGENCIAS COMUNES 22,9%			Bonificación 20%	CONTINGENCIAS PROFESIONALES 20,15%		
			Cotización	Trabajador 3,85%	Empleador 19,05%		IT 0,65	IMS 0,45	TOTAL empleado
1°		172,05	147,86	5,69	28,17	22,53	0,96	0,67	29,79
2°	172,06	268,8	244,62	9,42	46,60	37,28	1,59	1,10	49,29
3°	268,61	365,6	341,4	13,14	65,04	52,03	2,22	2,22	69,47
4°	365,61	462,4	438,17	16,87	83,47	66,77	2,85	1,97	88,29
5°	462,41	559,1	534,95	20,60	101,91	81,52	3,48	2,41	107,79
6°	559,11	655,9	631,73	24,32	120,34	96,27	4,11	2,84	127,29
7°	655,91	7,53	753	28,99	143,45	114,76	4,89	3,39	151,73
8°	753,01		790,65	30,44	150,62	120,49	5,14	3,56	159,32

Fuente: Ley de Presupuestos Generales del Estado

- La cuota del empleador tendrá bonificación del 20% siempre que haya dado de alta a su empleado a partir del 01/01/2012 solo en la contingencia común

Tabla 9 : Nueva tabla de Cotizaciones para del 1 / 01 / 2016

Tramo	Retribución mensual	Cotización
1°	Hasta 174.64	149.34
2°	Desde 174.65 hasta 272.80	247.07
3°	Desde 272.81 hasta 371.10	344.81
4°	Desde 371.11 hasta 469.30	442.56
5°	Desde 469.31 hasta 567.50	540.30
6°	Desde 567.51 hasta 665.50	638.05
7°	Desde 665.01 hasta 764.40	764.40
8°	Desde 764.41	798.56

Fuente: Ley de Presupuestos Generales del Estado

- En el año 2016, el tipo de cotización por contingencias comunes será el 25,60%, siendo el 21,35% a cargo del empleador y el 4,25% a cargo del empleado. Para la cotización por contingencias profesionales se aplicará el 1,10%, a cargo exclusivo del empleador

Tabla 10: Nueva tabla de Cotizaciones para del 1 / 01 / 2017

Tramo	Retribución mensual	Cotización
1°	Hasta 188.61	161.29
2°	Desde 188.62 hasta 294.60	266.84
3°	Desde 294.61 hasta 400.80	372.39
4°	Desde 400.81 hasta 506.80	477.96
5°	Desde 506.81 hasta 612.90	583.52
6°	Desde 612.91 hasta 718.20	689.09
7°	Desde 718.21 hasta 825.65	825.60
8°	Desde 825.66	862.44

* En el año 2017, el tipo de cotización por contingencias comunes será el 26,50%, siendo el 22,10% a cargo del empleador y el 4,40% a cargo del empleado. Para la cotización por contingencias profesionales se aplicará el 1,10%, a cargo exclusivo del empleador⁹⁸

- Modificación sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la seguridad social

Afiliación, altas y bajas

- Con efectos a partir de 1 de abril del 2013, los trabajadores incluido en el Sistema Especial para empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad social que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, deberán formular directamente su afiliación, alta, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores, no obstante, estos últimos también podrán presentar la solicitud de baja en casa de extinción de la relación laboral .

- Las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos presentadas por los empleados de hogar que hayan asumido la obligación de formular esos actos de encuadramiento también deberán ir firmadas, en todo caso, por sus empleadores.

⁹⁸ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (Disposición adicional 39ª y Disposición transitoria única) (BOE de 2 de agosto de 2011).

- Los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador deberían formalizar, la cobertura de las contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la seguridad social de su elección, salvo que sus empleadores ya tuvieran asegurados dichas contingencias respecto a otros empleados incluidos en este sistema especial, en cuyo caso la citada cobertura correspondería a la entidad gestora o colaboradora elegida por el titular del hogar familiar.

- En cuanto las variaciones de datos que determinen o permitan un cambio del sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones de cotizar al Sistema Especial para empleados de hogar, surtirán efecto a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se efectúe su comunicación.

Cotización

Sujetos Obligados , con efectos del 1 de abril del 2013 el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y que hubiera acordado con este último la asunción de sus obligaciones en materia de encuadramiento en este sistema especial, será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a dicho sistema, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga acuerdo, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, la responsabilidad de el incumplimiento de la obligación de cotizar en estos supuestos corresponderá al propia empleado y subsidiariamente, al empleador o empleadores, salvo que éstos acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.

- En caso de Incapacidad temporal el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleado y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en este sistema especial , durante las situaciones de maternidad, IT, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la entidad gestora colaboradora de la Seguridad Social a la que corresponda el pago del respectivo subsidio descontará de éste el importe de la totalidad de la cotización a la SS. Que proceda en dichas situaciones.

Gestión

- Relativo a la domiciliación del pago de cuotas en el sistema Especial para empleados de hogar, el ingreso de la cotización deberá realizarse obligatoriamente mediante el sistema de domiciliación en cuenta abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social.



8.1 Nómina de un Trabajador Doméstico

Los trabajadores de este colectivo se encuentran con cierta particularidad aun, ya que están integradas en una relación de carácter especial la base de cotización estas compuestas por “tramos” en el 2017 cuenta con 8 tramos en la siguiente nomina se observara como se calcula una nomina de una empleada de hogar:

Ejemplo1: Nómina de una Empleada de Hogar jornada completa

- 1 María Baeza Miralles como empleadora contrata a Carmen Rodríguez Pérez para la realización del cuidado a una persona mayor y también que haga labores del hogar, es contratada por 40 horas semanales 8 horas diarias (Jornada Completa) las siguientes retribuciones que percibirá son las siguientes:

- No Cotiza por Desempleo
- **SMI(2017) = 707.60 €**
- Salario Base = 850,00 €/mes
- 2 Pagas extraordinarias anuales
- **Tramo 7 de la Cotización (825.60)**
- **A Cargo del Empleador :**
BBC = 22.10% * 825.60 =182.46 €
BCP = 1.10 % * 825.60 =9.08 €
- **A cargo del empleado :**
BCC = 4.40% * 825.60 = 36.33€

8.1 Nómina de Empleada de Hogar (2017)

EMPLEADOR/A	María Baeza Millares	TRABAJADOR/	Carmen Rodríguez Pérez		
CIF	50225654 Z	NIF	08524870Z		
DOMICILIO	C/universidad n36	Nº S. SOCIAL	72795608050		
POBLACIÓN	Elche	CATEGORÍA			
CCC	3139	ANTIGÜEDAD			
Periodo liquidación	01 Marzo al 31 del 2016		Nº días/horas	8	
I. DEVENGOS					TOTAL
1. Percepciones salariales					
Salario base			30		800,00
<u>Complementos salariales</u>					
Tiempo de presencia					
Otros					
Horas extraordinarias					
<u>Gratificaciones extraordinarias</u>					
Paga extra junio			800,00 x 2 / 12		133.3
Paga extra diciembre					
<u>Salario en especie</u>					
Alojamiento					
Manutención					
2. Percepciones no salariales					
Indemnizaciones o suplidos					
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social					
Prestaciones en especie (valoración económica)					
		A. TOTAL DEVENGADO			933.3
II. DEDUCCIONES					
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la S.S.					
		Base	Tipo		
Total contingencias		825.60	4,40%		36.33
2. Anticipos					
3. Valor de los productos recibidos en especie					
4. Otras deducciones					

		B. TOTAL A DEDUCIR			36.33
		LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			896.97
Determinación de la base de cotización a la Seguridad Social (D. Tr. 16ª LGSS)					
Remuneración mensual (incluida prorrata pagas extraordinarias)					
Aportación del empleador a las cotizaciones a la S.S.					
		Base	Tipo		Total
Contingencias comunes		825.60	22.10%		182.42
Contingencias profesionales		825.60	1,10%		9.08



Cuadro 11: Principales Diferencias entre la antigua Normativa y la Actual

	Antigua Normativa RD1424/1985 de 1 de agosto y RD 2346/1969 de 25 de septiembre de la SS	Nueva Normativa Ley 27/2011 de 1 de agosto y Real decreto 1620 / 2011
Cotización a la SS	Responsabilidad del alta según las horas de trabajo	Responsabilidad de alta por parte del empleados desde la primera hora
Baja por contingencias CC	No tenían derecho a la baja laboral Retribuida desde el 29 de la baja	Retribuida desde el 4 día El empleador debe registrarlo en las Oficinas Públicas de empleo
Contrato	Oral o Escrito	Desistimiento : 12 días por año con un máximo de 6 mensualidades 12 horas en cualquier caso
Despido e indemnización	Desistimiento :7 días por año con un Max de 6 mensualidades	36 horas continuadas 14 de ellas que coincida con el día domingo 30 días por año
Descanso entre jornadas	8 horas para las empleadas internas y 10 para las externas	SMI
Descanso semanal	36 horas continuadas o no	2 pagas extras de 30 días anuales
Vacaciones	30 días por año	El pacto con límite de 20 horas semanales retribuidos como hora ordinaria o con tiempo descanso
Salario	SMI	
Pagas Extraordinarias	No tenían las 2 pagas extraordinarias completas anuales	Se cotiza desde la primera hora. Desde el 2019 se cotizara por salarios Reales.
Tiempos de presencia	No se regulaba	
Afiliación y Cotización a la SS	Base tarifa única : Mas de 80 horas a mes para un empleados cotizaban ambos , para varios empleadores cotizaba la trabajadora menos de 80 horas mes no se cotizaba	

Fuente: Elaboración propia en base de su antigua y actual normativa y en base del folleto de CCOO Empleadas de hogar, trabajadoras de hecho y con derechos.

9 Conclusiones y Propuestas

1. La protección Laboral y la Prevención de Riesgos laborales es una obligación que tienen los poderes públicos mediante las medidas adecuadas garantizar la igualdad y equidad de condiciones a todos los regimenes independientemente se encuentre en un Régimen Especial o General, y no como en el Caso de “los empleados de hogar” que aun no completan el abanico de prestaciones, derechos que debería corresponderle como el resto. Por ello tendrían que equiparar las condiciones y eliminar su Sistema especial que se rige este colectivo, que deja de lado sus derechos que aún le falta por adquirir.

2. En caso de la Economía Informal, respecto a los empleados de hogar, una de las medidas comparadas con otros países de la UE (Francia) hemos visto que implanta en su legislación el método del cheque de servicios para que simplifique las formalidades administrativas y pueda declarar la remuneración de una asalariado directamente por el particular, la declaración puede realizar con un talonario de cheques “empleo servicio universal” el o con un talón social o por Internet. Esto sería una medida que podrían implantar en España para reduzca el trabajo en negro de este colectivo.

3. Por otro lado respecto a la deficiencia de la inspección de trabajo, según el derecho constitucional en el artículo 18 de la CE “el domicilio es inviolable” por el cual, limita al personal inspectora que realice su deber de analizar el cumplimiento laboral, seguridad social, vigilancia de riesgos laborales, esta limitación conlleva que no se realice exhaustivamente el seguimiento y control correcto de las condiciones que se encuentren las empleadas de hogar trabajando ya que el domicilio es su lugar de trabajo.

La medida que podrían realizar sería, crear una norma que diera derecho a los Inspectores que pudieran acceder al domicilio únicamente los trabajadores que se encuentren de alta realizando esté labor, para su debido control como cualquier otro trabajador.

4. La desprotección de la normativa y la falta de implicación de los poderes públicos empuja ciertamente que siga existiendo la explotación, por otro lado la discriminación y que este trabajo siga siendo invisible para el resto.

5. La prestación por desempleo, es la prestación contributiva que no tiene derecho el trabajador doméstico, apartándolo del disfrute de aquella prestación, si bien es cierto estos trabajadores tienen su responsabilidad con la seguridad social aportando en concepto de IT, maternidad, jubilación, Enfermedad Común, enfermedad Laboral etc. No es que no coticen pero, tienen la diferencia que no cotizan como el resto, como es en este caso que esta contingencia no cotizan, quedando fuera de derecho que la adquisición de esta prestación. La medida para que este colectivo se encuentre protegido una vez finalizado su contrato de empleada de hogar, es integrándola completamente en el Régimen General y que conlleve la cotización para esta contingencia y así darle equidad de condiciones.

6. Respecto a la Prevención e Riesgos Laboral, la conclusión de este punto sería que existe una discriminación total y desprotección de colectivo, dejando al empleado que vele con las condiciones laborales sin vigilancia debida ya que aquellos empleadores pueden ignorar las medidas de seguridad laboral correcta, por la ausencia de formación para los empleadores de este sector. La medida que podrían adoptar es la creación de agencias para la formación en materia de seguridad laboral de este sector y la integración de este colectivo a la Ley Básica Española de Prevención de Riesgos laborales igual que el resto.

7. Sobre la Acción protectora, si bien es cierto este colectivo tiene los mismos derechos que el resto, respecto a la maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, cuidado de menores, permisos remunerados etc. Pero ¿En la práctica se respetará estos derechos?, en la realidad es que NO ¡!. Ya que es un colectivo infravalorado y poco inspeccionado, estos derechos son pocos habituales que los empleadores acepten, con lo que conllevaría automáticamente a un despido.

10. Anexos

10.1 Tabla de Evolución normativa del sector domestico

En este punto, mediante el cuadro conoceremos la evolución de la normativa que ha regulado este régimen desde el año 1989 hasta la actualidad.

Tabla 11: Evolución Normativa

AÑO	NORMATIVA	CONCEPTO
1989	Código Civil	Regulación bajo denominación de contrato de arrendamiento de obras y servicios
1931	Ley de Contrato	Se regula tras la aprobación de esta ley
1942	Ley de Seguro Obligatorio	Se incluye a este colectivo en su toda su extensión
1944	Ley de Contrato	Se excluye de Regulación , con la aprobación de esta nueva Ley de contrato
1994	Código Civil	Vuelve a ser regulado por el Código civil
1959	Montepío Nacional Servicio Domestico	Con la creación , se incluye en la protección de seguro y subsidio sociales
1969	Ley de Bases de Seguridad Social	Integrado en el Régimen Especial
1976	Ley de Relaciones Laborales	Considera como Relación Laboral Especial
1980- 1985	Estatuto de Los Trabajadores	Artículo 2 1.b queda incluido bajo regulación del estatuto como una relación especial
1994	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio	Ley General de la Seguridad Social
1996	Real Decreto 84/1996, de 26 de enero	Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
2006	Con la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006	se establece las bases y tipos de cotización a la Seguridad social en el Régimen Especial de empleados de hogar

2011	Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.	integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social
2011	Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.	Regula la Relación Laboral carácter especial del servicio hogar familiar
2012	Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre	Extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.
2012	Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.	Mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social

Fuente: Elaboración Propia en base de las leyes en el presente cuadro

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

11.1 Libros, artículos Generales:

- ✓ Asha D'Souza (2010) Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT, PG 13
- ✓ Ath Ele. (2014) “Así explotan las agencias de empleo de hogar :El testimonio de Teodora”
- ✓ Asociación de Trabajadoras de Hogar Bizkaia “Comunicado de Prensa”.
- ✓ Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia, Etxe.Barrukoar. (2016). Denuncia Serhogar.Nº7380
- ✓ Briones Vozmediano. “Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España”
- ✓ Boletín Oficial de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados) 28 de octubre 2013
- ✓ Boletín Oficial de las Cortes Generales “Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario de IU,ICV-EUIA,CHA : La Izquierda Plural , sobre la ratificación del convenio número 189 de la OIT y la Recomendación número 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos Boletín Oficial de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados) 28 de octubre 2013 , PP- 14
- ✓ BOE Boletín Oficial del Estado **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), “Evolución de la Relaciones Laborales en el Estatuto de los trabajadores”. Madrid.
- ✓ CCOO Construcción y servicios (2016) “Folleto Informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos”PG 9 -22
- ✓ Cachón,L.(2009) “España inmigrante :entre la fragilidad de los inmigrantes y las políticas de integración” PG - 15
- ✓ **CNAE 2009** “Personal Doméstico” Definición de Servicio Doméstico
- ✓ Código Civil (2002) , PG 438 – 439
- ✓ Convenio (Número 81) “Relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio” Art 3(1)(a) (Conferencia Internacional del Trabajo)

- ✓ Decreto de 26 de enero de 1944. Madrid: PG- 1627
- ✓ Díaz, M; Fernández, C. (2016), “Impacto de las Reformas legislativas en el sector del empleado del hogar en España”
- ✓ Ergueta, D. (2011), “Nació Sindihogar , el sindicato de Trabajadoras del Hogar” ;Barcelona : Prensa : laindependent
- ✓ Díaz, M. Gorfinkiel, Fernández, C. (2016). Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España. Serie condiciones de Trabajo y Empleo núm.82.OIT-GINEBRA
- ✓ D.Magdalena Gorfinkiel, Fernández, C. (2016), Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España. Serie condiciones de Trabajo y Empleo” núm.82.OIT-GINEBRA
- ✓ Federación de Mujeres Progresistas “ Guía para la contratación responsable de empleo doméstico” PG 21-22
- ✓ “Formalización del Trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio” PG 2 – 25.
- ✓ Gasteiz, V. (2010). “El Empleo de Servicio doméstico : Aspectos Legales , Regulación actual , contrato de servicio doméstico como elemento para regularizar la situación administrativa de la persona extranjera , perspectiva de futuro” PG-7
- ✓ Gaceta de Madrid nº 326, 22 de noviembre 1931.
- ✓ Hanley J, Premji S, Messing K, Et al.(2010) Action research for the health and safety of domestic workers in Montreal:Using numbers to tell stories and effect change.20:421-39
- ✓ H.Aurélié “El trabajo forzoso y la trata de personas”: manual para los inspectores de trabajo / Organización Internacional del Trabajo, Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso. - Ginebra: OIT,2009 ISBN 9789223213220 PG 45
- ✓ Huerta , Leticia (2014), Revista de divulgación científica y tecnológica de la Universidad Autónoma de Nuevo León) 2014 “,Mercados de trabajo feminizados .El caso de las trabajadoras domésticas” PG 68
- ✓ INE Encuesta de Presupuestos Familiares , Metodología “ Definición de Servicio doméstico” PG – 20

- ✓ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (Disposición adicional 39ª y Disposición transitoria única) (BOE de agosto de 2011).
- ✓ LPRL Ley31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales BOE nº 269 10/11/1995 Art 3
- ✓ López, J. (Ed).(2008) “ las relaciones laborales especial”.Editorial Bomarzo , PG-96
- ✓ López, J y Toscani, D. “Trabajadores al servicio del hogar familiar”.
- ✓ Millán A, (2015).Prensa: “Manuela Carmena se reúne con colectivos de mujeres empleadas de hogar” Tercera Información m
- ✓ Nogueia. Julia; Zalakain J. (2015). “La discriminación múltiple de las mujeres Inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi Emakunde”. Instituto Vasco de la Mujer.
- ✓ Malmusi D, Jansá y López del Vallado JM. (2007) Recomendaciones para la investigación e información en salud sobre definiciones y variables para el Studio de la población inmigrante de origen Extranjero;81:399-4009
- ✓ OIT.(2016) La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria/Oficina Internacional del Trabajo : Ginebra, PG 18-19
- ✓ OIT. Programa de ITC.sobre “ Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces” PG 27-28
- ✓ OIT : Programa de ITC-OIT sobre “ Desarrollo de sistemas de inspección del trajo modernos y eficaces” PG 25-26
- ✓ Plá,I. (2003-2004)“Informalidad del Empleo y Precariedad Laboral de las Empleadas de Hogar ”PG23
- ✓ Plá,I. (2003-2004) “ Informalidad del Empleo y Precariedad Laboral de las empleadas de Hogar ” PG 27-28
- ✓ PorthéV.Benavides FC, Vázquez ML, et al. (2009) La precariedad Laboral en inmigrantes en situación irregular en España y su relación con la Salud. Gac Sanit.PG-23:107-14
- ✓ Programa ITC.OIT sobre “Desarrollo de Sistemas de Inspección del Trabajo modernos y eficaces” PG – 24
- ✓ Programa de ITC-OIT “Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces” PG 26

- ✓ Programa de ITC – OIT sobre “Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces” Inspección de trabajo y trabajo doméstico PG 5-6
- ✓ Programa de ITC.OIT sobre “Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces” PG – 23
- ✓ **Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre**, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley orgánica y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- ✓ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.
- ✓ **RD1620/2011, de 14 de noviembre** “Regulación de la Relación Laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”.
- ✓ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar
- ✓ RD1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- ✓ Sendin, A. (2006). “El Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar cuestiones sobre su integración en el Régimen General de la misma”, Investigación (subvenciones para fomento de la Investigación de la Protección Social – FIPROS) Orden TAS/15587/2006 , DE 17 DE MAYO PG10-11
- ✓ Sindihogar, (2012) “SINDICATO DE TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADO”; Barcelona.

12.2 Enlaces y Web:

- ✓ <http://ac.els-cdn.com>
- ✓ <http://www.cnae.com.es/actividades.php?grupo>
- ✓ <http://www.cnae.com.es/actividades.php?grupo>
- ✓ <http://eprints.uanl.mx/7240/1/Mercado-de-trabajo-feminizados.pdf>
- ✓ <http://espanol.wiego.org/economiainformal/ocupaciones/trabajo-del-hogar/>
- ✓ <http://www.euskadi.eus>
- ✓ <http://espanol.wiego.org/economiainformal/ocupaciones/trabajo-del-hogar/>
- ✓ <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/segsocial/>
- ✓ www.empleo.gob.es
- ✓ <http://www.ilo.org>

- ✓ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- ✓ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_308942.pdf
- ✓ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142907.pdf
- ✓ <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0097.pdf>
- ✓ <http://www.ine.es/metodologia/t25/t2530p458.pdf>
- ✓ www.laindependent.cat
- ✓ http://www.navarra.ccoo.es/comunes/recursos/17441/pub63070_Servicios_domesticos_y_servicios_personales_en_el_hogar.pdf
- ✓ <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100593.pdf>
- ✓ www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Incapacidadpermanen10960/RegimenesEspeciales/index.htm
- ✓ <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911113001398>
- ✓ www.sindihogarhoy.com
- ✓ <http://www.tercerainformacion.es/antigua/spip.php?article89259>
- ✓ <https://www.tribunalmedico.com/media/casos/563/mx-m26020151030092244.pdf>
- ✓ <http://www.tercerainformacion.es/antigua/spip.php?article89259>
- ✓ www.2014.kaosenlared.net
- ✓ http://ac.els-cdn.com/S0213911113001398/1-s2.0-S0213911113001398-main.pdf?_tid=d972b362-8386-11e7-84f1-00000aab0f02&acdnat=1503000265_e7199e4a5671978db337eca3b763d8cf

12.3 Enlaces de Reportajes:

- ✓ <http://www.grancanariatv.com> “Empleadas del hogar explotadas y obligadas a mantener relaciones sexuales.
- ✓ <https://www.youtube.com/watch?v=Zu53b50Lx48&t=762s> Red de Mujeres America - Latina “Trabajadoras internas del servicio domestico”
- ✓ http://www.lasexta.com/programas/el-intermedio/gonzo/silvia-empleada-domestica-a-las-que-estamos-internas-nos-pagan-alrededor-de-dos-euros-la-hora-es-denigrante_20161116582cd4970cf24c3ff694f7c0.html# La sexta “Empleada de Hogar
- ✓ http://www.lasexta.com/programas/el-intermedio/gonzo/silvia-empleada-domestica-a-las-que-estamos-internas-nos-pagan-alrededor-de-dos-euros-la-hora-es-denigrante_20161116582cd4970cf24c3ff694f7c0.html# La sexta “Empleada de Hogar”.

