

ZOOM Social Educación

Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta

Arantxa Zaguirre Altuna

2019 / 03

Las claves

- a) Más del 89% de las 616.900 personas empleadas del hogar son mujeres, de las cuales más de la mitad son migrantes y solo 410.634 están afiliadas a la Seguridad Social.
- b) La actual normativa sobre empleadas de hogar constituye un caso claro de discriminación indirecta por razón de sexo y supone una menor protección de sus derechos laborales y de la seguridad social.
- c) Por el momento se ha pospuesto la discusión de los cambios introducidos por la reforma de 2012 sobre la relación laboral de las empleadas del hogar hasta 2021.
- d) Actualmente las empleadas del hogar no disponen de acceso a la prestación por desempleo, cotizan muy poco (lo que generará pensiones muy precarias), pueden ser despedidas sin causa y no existe una protección especial para embarazadas. Esto contradice la Constitución Española ya que discrimina a las trabajadoras por razón de su sexo, raza y nacimiento.
- e) El 'cheque-servicio' francés constituye un ejemplo de éxito ya que además de aflorar el empleo sumergido en el sector, garantiza el sueldo y las cotizaciones correspondientes e introduce deducciones fiscales para los empleadores.
- f) El sistema de cuidados no puede contar de manera indefinida para su sostenimiento con un colectivo de trabajadoras a las que se mantiene en condiciones de pobreza, vulnerabilidad e infraprotección.

Resumen

La reforma de la relación laboral de las empleadas del hogar que entró en vigor en 2012 no ha producido a día de hoy los efectos que la motivaron. La adopción de las principales medidas que necesitan introducirse para acabar con la discriminación de estas trabajadoras respecto del Régimen General se ha pospuesto hasta 2021. Actualmente este colectivo se encuentra en una clara situación de desigualdad que contraviene derechos fundamentales de no discriminación por raza, sexo o nacimiento recogidos en la Constitución Española.

En la actualidad las trabajadoras del hogar pueden ser despedidas sin causa, carecen de prestación por desempleo, cotizan muy poco (por lo que las pensiones también son bajas) y no existe una protección especial para las embarazadas. Para superar esta discriminación, se propone introducir una prestación por desempleo adecuada, destinar una subvención progresiva a los empleadores y seguir el ejemplo del cheque-servicio francés.

“

El mantenimiento indefinido de unos inferiores niveles de protección social para este colectivo evidencia la necesidad urgente de una reforma.

”

Introducción

La aplicación de la actual normativa sobre empleadas de hogar constituye un caso claro de discriminación indirecta por razón de sexo porque afecta mayoritariamente a mujeres e implica un menor nivel de protección de sus derechos laborales y de seguridad social.

Según el dato del 4º trimestre de 2018 de la Encuesta de Población Activa (INE, 2018), 616.900 personas componen este colectivo, de las cuales el 89% son mujeres, la mayoría de origen extranjero¹. Los datos de afiliación del régimen de empleadas de hogar de la Seguridad Social arrojan una cifra bastante menor, de unas 410.634 afiliadas (MITRAMISS, 2019), una discrepancia que da idea de la magnitud de la economía sumergida en este sector que, comparando ambos datos, podría estar afectando a una tercera parte de las trabajadoras del hogar.

Por otro lado, el empleo de hogar es la rama de actividad económica donde los salarios son más bajos, y con diferencia, limitándose al 44% del salario promedio de la economía², lo que explica las tasas diferencialmente altas de riesgo de pobreza y exclusión social que se dan en este colectivo de trabajadoras³. El trabajo realizado por las empleadas de hogar, que representa actualmente el 9% del empleo femenino asalariado total y una quinta parte del empleo femenino inmigrante (INE, 2018), ha permitido desde finales de los años noventa la incorporación masiva de las mujeres españolas de clase media al mercado laboral. Las tareas y cuidados que estas realizaban, en ausencia de dispositivos públicos de ayuda, se fueron transfiriendo en parte a mujeres migrantes, lo que supuso un importante crecimiento del sector.

La escasa cobertura ofrecida por la Ley de Dependencia (Ley 39/2006) y la insuficiente implicación de los hombres en las tareas de cuidados sigue haciendo imprescindibles en miles de hogares los cuidados y labores de estas trabajadoras. El mantenimiento indefinido de unos inferiores niveles de protección social para este colectivo resulta difícilmente justificable y evidencia la necesidad urgente de una reforma que equipare los derechos laborales y sociales de las empleadas del hogar con los previstos en el Régimen General para el resto de trabajadores en aspectos tan importantes como la protección por desempleo, acabando así con una discriminación legal histórica que vulnera el principio de igualdad de trato y coloca a estas trabajadoras en una situación de especial vulnerabilidad.

¹ Incluyendo a las trabajadoras de nacionalidad extranjera y a las que tienen doble nacionalidad.

² Salarios medios brutos mensuales del empleo principal en el año 2017 (INE, 2018).

³ Se estima que una tercera parte de estas trabajadoras vive por debajo del umbral de la pobreza. Oxfam Intermón (2018). Informe realizado en colaboración con el Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III.

1. Normativa sobre empleadas de hogar. Evolución y reformas recientes

El Real Decreto 1424/1985, que reguló hasta 2011 la relación laboral especial de las empleadas de hogar, se aprobó en su momento con el fin de reconocer unos mínimos derechos a estas trabajadoras, mayoritariamente españolas migrantes de las zonas rurales en aquella época, y fue consecuencia de la presión que ejercieron estas y las asociaciones que las representaban.

Las dinámicas sociales y demográficas que subyacen a la externalización del servicio doméstico y de cuidados por parte de amplias capas de la población autóctona fueron determinantes para que, en 25 años, ningún Gobierno mostrara interés en modificar el Real Decreto 1424/1985 ni el régimen especial de Seguridad Social⁴, con el fin de acercar los derechos laborales y de seguridad social de las empleadas de hogar a los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El 1 de enero de 2012 entró en vigor la primera reforma de la relación laboral de empleadas de hogar (Real Decreto 1620/2011) y su Régimen de Seguridad Social, que pasó a integrarse en el Régimen General⁵ como un Sistema Especial y que fue inspirada, en parte, por la aprobación en junio de 2011 del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT (2011) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

La aprobación de esta reforma supuso un importante avance si tomamos como referencia la regulación de 1985, que permitía situaciones de “cuasi servidumbre”. Destacan entre las mejoras incluidas en la reforma de 2011:

- Obligación de redactar por escrito los contratos.
- Inclusión del principio de causalidad para la contratación temporal.
- Obligación de remunerar o compensar con descanso los denominados “tiempos de presencia” y límite de 20 horas semanales de “tiempo de presencia” para las trabajadoras internas.

⁴ Ver Real Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, regulador del Régimen Especial del Servicio Doméstico. Una parte de sus artículos han sido derogados, siendo sustituidos por lo dispuesto en el RD 84/1996, de 26 de enero, que aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores y el RD 2064/1995, de 22 de diciembre, que aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social. En materia de prestaciones, la modificación se ha realizado mediante la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social.

⁵ Ver Disposición Adicional 39ª de la Ley 27/2011.

- Obligación de garantizar en metálico, al menos, el Salario Mínimo Interprofesional anual⁶.
- Descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas⁷.
- El subsidio de IT por enfermedad común o accidente no laboral se abonará desde el noveno día de baja⁸.
- Se cotizará desde la primera hora trabajada y se establece un sistema de cotización por tramos salariales⁹. Cada empleador dará de alta y cotizará por las horas efectivamente trabajadas¹⁰.
- Se establece una nueva fuente de la relación laboral, los convenios colectivos¹¹.
- Se prevé la creación de un grupo de expertos para estudiar el desarrollo de una prestación por desempleo y se fija el 1 de enero de 2019 como fecha de equiparación del sistema especial de empleadas de hogar con el Régimen General.

La aprobación de estas normas supuso un acercamiento a algunas de las condiciones sociales y laborales previstas en el Régimen General, pero algunos de sus contenidos, como la inclusión de una protección por desempleo, la desaparición de la figura del desistimiento, la cotización por salarios reales o la integración de lagunas en el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente o jubilación, cuyo desarrollo estaba previsto realizar¹², no han llegado a materializarse.

En 2012 comenzó una nueva legislatura con un Gobierno del Partido Popular que decidió reformar de nuevo la normativa sobre empleadas de hogar (Real Decreto-Ley 29/2012) reduciendo a ocho los quince tramos de cotización del sistema, lo que supuso un mayor alejamiento de la cotización por los salarios reales de las trabajadoras¹³. También dejó en el limbo aspectos tan importantes como el desarrollo de una prestación por desempleo¹⁴.

⁶ Esta medida afectó positivamente y en especial a las trabajadoras internas, a las que, de acuerdo con la normativa anterior, se les podía abonar hasta el 45% del salario en especie (comida y cama).

⁷ Frente a la anterior normativa que señalaba que al menos 24 horas debían ser ininterrumpidas.

⁸ Frente al percibo de la prestación por IT desde el 29º día de la baja, como establecía la normativa anterior.

⁹ Con la normativa anterior la base de cotización era fija, (de 748.20 euros mensuales en 2011, con una cuota fija de casi 180 euros), independientemente del tiempo trabajado, lo que generaba una situación de “sobrecotización” del colectivo, que no trabajaba mayoritariamente a jornada completa.

¹⁰ Se acabó así con la figura de la trabajadora “discontinua”, que trabajaba por horas en varios domicilios y tenía la obligación de darse de alta y abonar la cotización mensual de casi 180 euros.

¹¹ El principal obstáculo que presenta este punto es la determinación de las partes legitimadas para negociar, por no existir en este ámbito una “patronal” organizada de empleadores unido a la escasa representación de los sindicatos mayoritarios respecto a los intereses laborales de las empleadas de hogar.

¹² Ver Disposición adicional 39ª de la Ley 27/2011.

¹³ Especialmente en su tramo inferior, en el que se establecía una base mínima de cotización de 147,86 euros mensuales en 2013, frente a los 90,20 euros en 2012.

¹⁴ El grupo de expertos previsto en la reforma de 2011 para abordar esta cuestión nunca se creó.

“

El Sistema Especial de Seguridad Social de empleadas de hogar es el único que no contempla ningún tipo de prestación o subsidio por desempleo, despido sin causa y no protege a las trabajadoras embarazadas.

”

En mayo de 2018, el grupo parlamentario popular presentó la Enmienda 6777 a los Presupuestos Generales del Estado, que fue aprobada en el Parlamento y pretendía retrasar hasta 2024 la cotización por salarios reales y la integración de lagunas de cotización en la base reguladora de las pensiones por incapacidad permanente y jubilación de las trabajadoras del hogar¹⁵.

El último movimiento en este sentido se produjo en diciembre de 2018, cuando el Gobierno del PSOE dictó el Real Decreto Ley 28/2018, que adelantaba a 2021 estas medidas de equiparación con el Régimen General.

2. La actual normativa de empleadas hogar frente al régimen general y el Estatuto de los Trabajadores. Elementos diferenciales

A pesar de las mejoras incluidas en la reforma del sistema en 2011, se mantienen en la actualidad algunos elementos diferenciales respecto al Régimen General que podríamos calificar como discriminatorios y difícilmente justificables.

El Sistema Especial de Seguridad Social de empleadas de hogar es el único que no contempla ningún tipo de prestación o subsidio por desempleo. En cuanto a las condiciones de empleo, son el único colectivo al que se puede despedir sin alegar una causa. También conforman el único sector cuya normativa no prevé una consecuencia legal para el despido de las trabajadoras embarazadas.

Detallaremos a continuación los principales puntos que alejan todavía más las condiciones de trabajo y en materia de seguridad social de las empleadas de hogar de las del resto de trabajadores por cuenta ajena:

Ausencia de cotización y prestación por desempleo: Actualmente las empleadas de hogar son las únicas trabajadoras que no están protegidas frente a situaciones de desempleo involuntario. Esto incluye la prestación contributiva por desempleo y todos los subsidios no contributivos a los que pueden optar los demás trabajadores por cuenta ajena cuando agotan la prestación contributiva. La ausencia de este tipo de prestaciones, unido también a otros elementos de extranjería como los requisitos para el acceso y renovación de las autorizaciones para residir y trabajar, favorece la escasa conflictividad que a menudo presentan

¹⁵ Esta medida está prevista para los trabajadores del Régimen General en el art. 248.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015.

las empleadas de hogar frente a sus empleadores, aceptando en muchos casos condiciones y salarios por debajo de lo legalmente establecido.

La figura del desistimiento del empleador: Esta causa de extinción del contrato, que solo se aplica a las empleadas de hogar y a los altos directivos (art. 11 del Real Decreto 1382/1985), es un auténtico despido sin causa, prohibido por el Convenio 158 de la OIT (1982) sobre la terminación de la relación de trabajo, ratificado por España el 26 de abril de 1985, que establece la obligación de alegar un motivo válido para el despido y la oportunidad de cuestionar la terminación de la relación laboral.

Cotización por tramos salariales: El actual sistema de cotización por tramos no permite la cotización por salarios reales y desincentiva el alta y abono de las cuotas cuando el empleo se realiza durante pocas horas a la semana. El primer tramo recoge para 2019 una base mínima de 206 euros y una cuota de 61,39 euros (Art. 4 Real Decreto-Ley 18/2018) y (Orden TMS/83/2019). Sin embargo, la realidad de este sector indica que es habitual la prestación de servicios en varios domicilios y por muy pocas horas semanales en cada uno, por lo que una base mínima que se aleje del salario real podría desincentivar el alta en algunos casos.

Integración de lagunas de cotización: Posponer esta medida hasta 2021¹⁶ resulta discriminatorio para unas trabajadoras que, debido a sus carreras de cotización, con períodos de desempleo que suelen estar relacionados con situaciones de maternidad y cuidado de familiares o supuestos de pérdida o no obtención de permisos de trabajo, no van a alcanzar los requisitos mínimos para percibir una pensión de jubilación contributiva, o si lo hacen, van a recibir pensiones muy bajas. En concreto, con datos del MITRAMISS de 2017, la cuantía media de las pensiones contributivas de jubilación del régimen de empleadas de hogar se limita a 521 euros, una cantidad que es la mitad de la cuantía de la pensión media del total de pensiones y bastante inferior a la pensión mínima, lo que supone que el 65% de las pensiones contributivas de este colectivo perciban complemento de mínimos.

Consecuencias del despido de la trabajadora embarazada: La normativa de empleadas de hogar no recoge ninguna consecuencia para el despido de una trabajadora embarazada. El Estatuto de los Trabajadores¹⁷ fija en este supuesto la nulidad del despido, por ser discriminatorio, y su consecuencia sería la readmisión de la trabajadora y una indemnización adicional por la vulneración de derechos fundamentales.

¹⁶ O hasta 2024 si no es aprobado en el Parlamento el Real Decreto Ley 28/2018.

¹⁷ Ver Art. 55 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo, 2/2015) y, en el mismo sentido, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar y la Ley de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

Pero en esta relación laboral, que se desarrolla en domicilios familiares, la readmisión no puede imponerse¹⁸ y debería establecerse algún tipo de indemnización extraordinaria. Algunos tribunales (STSJ Madrid, 2008; STSJ Castilla y León, 2010) optan por imponer al empleador el abono de una indemnización cualificada de 33 días por año en vez de la habitual de 20 días. Otros establecen además la obligación de abonar los salarios de tramitación hasta la fecha de sentencia. Sin embargo, algunos jueces señalan que se ha producido un desistimiento del empleador con la única obligación por parte de este de indemnizar a la trabajadora con 12 días por año trabajado.

3. Mantener la desigualdad contradice el principio de no discriminación por razón de sexo. Normas vulneradas

A la vista de las diferencias descritas entre el Sistema Especial de empleadas de hogar y el Régimen General y atendiendo al porcentaje de mujeres al que afecta, podemos afirmar que estas constituyen un supuesto de discriminación indirecta en las condiciones de trabajo y seguridad social.

Este concepto fue enunciado por primera vez en la sentencia de la Corte Suprema de EEUU en 1971 en el caso Griggs contra Duke Power Company (U.S. Supreme Court, 1971), en el que el tribunal estableció que los requisitos de formación exigidos y los test realizados para la contratación y promoción de sus empleados no estaban relacionados con los puestos a desempeñar y ello colocaba en una situación de desventaja a los afroamericanos, violando la Ley de Derechos Civiles de 1964. Los trabajadores ya no tenían que probar la intención discriminatoria de la empresa, sino que bastaba con que el resultado fuera discriminatorio.

En el ámbito comunitario el concepto de discriminación indirecta se recoge en las Directivas de igualdad de trato entre hombres y mujeres (Directiva 2006/54/CE y Directiva 79/7/CEE) y en las Directivas de igualdad de trato por origen racial (Directiva 2000/43/CE) e igualdad de trato en el empleo (Directiva 2000/78/CE).

La Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres define el concepto de discriminación indirecta como “la situación en que una

¹⁸ Por ser contraria al derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, recogido en el art. 18.2 de la Constitución Española.

“
*Nadie se
 atreve a
 modificar este
 sistema
 excluyente y,
 al mismo
 tiempo, nadie
 se atreve a
 justificarlo.*
 ”

disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”¹⁹.

En el caso de la normativa española sobre empleadas de hogar se produce una discriminación indirecta porque la aplicación de la norma, aunque formulada de manera neutra, perjudica de hecho a un número mucho mayor de mujeres (89%) que de hombres.

De acuerdo a los términos utilizados en las propias Directivas, las normas que mantienen esta desigualdad no pueden justificarse objetivamente con una finalidad legítima y los medios utilizados no son adecuados ni necesarios, por lo que deberían derogarse (Art. 23.a, Directiva 2006/54/CE). De hecho, nunca han sido expuestos por los poderes públicos los motivos para la continuidad de esta discriminación. Tampoco existe documento o estudio alguno en el que se justifique de forma objetiva su existencia. Nadie se atreve a modificar este sistema excluyente y, al mismo tiempo, nadie se atreve a justificarlo.

En cuanto a la legislación estatal, la normativa sobre empleadas de hogar contradice la Constitución española porque discrimina a estas trabajadoras por razón de su sexo, nacimiento y raza (Art. 14, CE); y porque no prevé un sistema de protección por desempleo para ellas, vulnerando así uno de los principios rectores de la política social y económica (Art. 41, CE.) En el mismo sentido, contraviene los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad que han de fundamentar el sistema de Seguridad Social (Art. 2 Real Decreto Legislativo 8/2015). Finalmente, de acuerdo a las Directivas comunitarias de igualdad de trato, genera una situación de discriminación indirecta por razón de sexo y origen nacional en las condiciones de empleo y de seguridad social, porque el 89% de las empleadas de hogar son mujeres²⁰ y más de la mitad son extranjeras.

¹⁹ La Directiva 2000/43/CE, recoge preceptos similares pero aplicables cuando la discriminación se produce por el origen racial o étnico de una persona. Ver los arts.2.2.b), 3.1.c), 3.1.e), 14.a)

²⁰ En España tenemos un ejemplo reciente de discriminación indirecta por razón de sexo. El Tribunal de Justicia de la UE estableció en su Sentencia de 22 de noviembre de 2012 (Asunto C-385/11), que la Ley General de Seguridad Social contradice la Directiva de igualdad de trato 79/7/CE porque exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un período de cotización proporcionalmente mayor para acceder a una pensión de jubilación contributiva en cuantía proporcionalmente reducida a la parcialidad de su jornada.

4. Propuestas para superar la discriminación

- Ratificación del Convenio 189 OIT (2011) para seguir avanzando en el acercamiento a las condiciones laborales y de seguridad social del Régimen General. Las asociaciones de empleadas de hogar reclaman desde 2011 que el Estado español ratifique este Convenio y se comprometa a modificar la legislación para adaptarla a las medidas y recomendaciones contenidas en el mismo. Este podría ser un primer paso para alcanzar la equiparación de las condiciones laborales de las empleadas de hogar con las del resto de trabajadores.
- Diseñar una prestación de desempleo adecuada y suficiente para proteger a estas trabajadoras en situaciones de paro involuntario e insuficiencia de ingresos económicos.

No podemos considerar una justificación adecuada para negar las prestaciones por desempleo a este colectivo la alusión por los poderes públicos al posible fraude o picaresca, porque sabemos que existe un nivel de fraude en todas las prestaciones, pensiones y subsidios y no por ello el legislador los suprime, sino que prevé mecanismos de prevención, control y sanción de estas situaciones²¹.

Pero la cuestión aquí no es la falta de imaginación a la hora de idear instrumentos de control del fraude, porque el verdadero motivo de la negación de la prestación por desempleo a las empleadas de hogar es el rechazo a aumentar las cotizaciones de los empleadores, que en muchos casos no podrían realizar ese esfuerzo extra debido a su nivel de ingresos.

Sin embargo, una adecuada planificación de esta nueva contingencia, podría incluir la subvención por parte del Estado de un porcentaje de la carga de los empleadores aplicando criterios de progresividad relacionados tanto con la capacidad económica y situación familiar de los empleadores como con su grado de discapacidad o dependencia. Todo ello acompañado de los correspondientes mecanismos de control para evitar el fraude.

²¹ Proponemos un mecanismo de control similar al previsto en el art. 207 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social para el acceso a la jubilación anticipada por cese involuntario: se requiere al trabajador para que aporte justificante del abono de la indemnización mediante transferencia bancaria realizada por el empresario o justificante de la interposición de demanda judicial. Aunque si analizamos esta posible medida de control aplicada a las empleadas de hogar también resulta discriminatoria porque al resto de trabajadores, para solicitar la prestación por desempleo, sólo se les requiere la carta de despido y el certificado de empresa.

“

Se debe estudiar en España la implantación del cheque-servicio francés que reduce el empleo sumergido, garantiza el abono del salario y las cotizaciones correspondientes.

”

Resulta ineludible diseñar e implantar un sistema de protección por desempleo para las trabajadoras del hogar si buscamos un sistema de protección universal y justo, tanto con los empleadores de bajas rentas como con las propias empleadas/cuidadoras que han de tener cubiertos unos ingresos mínimos en situaciones de paro involuntario.

En el ámbito europeo, países como Portugal, Italia, Francia, Noruega, Luxemburgo, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Alemania e Irlanda ya contemplan prestaciones por desempleo para este colectivo (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

- Incluir en la normativa las consecuencias legales del despido de una trabajadora del hogar embarazada, unificando criterios y sancionando la vulneración de su derecho fundamental a no ser discriminada por razón de su sexo.
- Estudiar la viabilidad de la implantación en España del cheque-servicio francés que, según indican algunos informes (Grumiau S., 2013), está dando buenos resultados tanto en el descenso del empleo sumergido como en la garantía del abono del salario estipulado y las cotizaciones correspondientes. También se destaca de este sistema la simplificación de trámites para los empleadores y la posibilidad de obtener deducciones fiscales dependiendo de la edad, nivel de discapacidad y nivel de ingresos del empleador.
- Urge mejorar la regulación de la relación laboral de las empleadas de hogar y su Sistema especial de Seguridad Social, acercándolos al Estatuto de los Trabajadores y al Régimen General del que disfrutaban el resto de trabajadores. Si acaso se quisiera mantener alguna peculiaridad, esta debería estar debidamente justificada. La especialidad de la relación no puede suponer un menoscabo de los derechos de las trabajadoras sino, en todo caso, el establecimiento de vías “especiales” de acceso a los derechos y a la protección de los mismos. Una diferente protección no tiene que llevar aparejada necesariamente una discriminación hacia las trabajadoras.
- El proceso de reforma debería en todo caso abordarse con la participación de las asociaciones de empleadas de hogar e incluso con asociaciones de empleadores, si las hubiera, defendiendo sus intereses en los procesos de diálogo social que pueden preceder a un cambio legislativo.

Conclusiones

El sistema de cuidados no puede contar indefinidamente para su sostenimiento con un colectivo de trabajadoras a las que, deliberadamente y mediante una legislación discriminatoria, se mantiene en condiciones de pobreza, vulnerabilidad e infraprotección.

Mientras, la verdadera cuestión de fondo sigue sin ser abordada por los poderes públicos. El Estado debería tener una responsabilidad ineludible en materia de cuidados y ayuda a domicilio, quitando así la mayor parte del peso de la atención a las personas dependientes de “las mujeres de la casa” y las empleadas de hogar migrantes, auténticas responsables del sostenimiento de la vida en miles de domicilios familiares.

6. Referencias bibliográficas

- Grumiau, S. (2013) “La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio. Los casos concretos de Francia, Bélgica y el cantón de Ginebra”, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra (Suiza), 14 de enero de 2013.
- Instituto Nacional de Estadística (2018), Encuesta de Población Activa – Trimestre 4/2018. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (Accedido: 13 de marzo de 2019)
- Instituto Nacional de Estadística (2018), Encuesta de Población Activa – Trimestre 4/2018. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (Accedido: 13 de marzo de 2019)
- Organización Internacional del Trabajo (1982) “C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo”, Ginebra (Suiza), 68ª reunión CIT, 22 de junio 1982, (n.158).
- Organización Internacional del Trabajo (2011) “R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, Ginebra (Suiza), 100ª reunión CIT, 16 de junio 2011, (n.201).
- Organización Internacional del Trabajo (2011) “C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, Ginebra (Suiza), 100ª reunión CIT, 16 de junio 2011, (n.189).
- Organización Internacional del Trabajo (2016) “Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas Departamento”, Documentos de política de protección social. Ginebra (Suiza), 10 de marzo de 2016 (n. 16).
- Oxfam Intermón (2018) “Voces contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa”, Oxfam Internacional, Informe n. 47.
- U.S. Supreme Court (1971) “Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424 (1971)”, U.S. Supreme Court, 8 de mayo de 1971 (n. 124).

LEGISLACIÓN CITADA

- Artículo 14, Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424
- Artículo 41, Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311, pp. 29313 a 29424
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, Consejo de la Unión Europea, 21 de junio de 2000.

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, Consejo de la Unión Europea, 2 de diciembre de 2000, pp. 16 a 22.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), Parlamento Europeo y Consejo de la Unión Europea, 26 de julio de 2006, pp. 23 a 36.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, Consejo de la Unión Europea, 19 de diciembre de 1978.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado, 2 de agosto de 2011 (184), pp. 87495 a 87544.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, Boletín Oficial del Estado, 15 de diciembre de 2006 (299).
- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado, 05 de diciembre de 2007 (291).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007 (71), pp. 12611 a 12645.
- Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019, Boletín Oficial del Estado, 2 de febrero de 2019 (29), pp. 9423 a 9460.
- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, Boletín Oficial del Estado, 12 de agosto de 1985 (192), pp. 25502 a 25504.
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, Boletín Oficial del Estado, 13 de agosto de 1985 (193), pp. 25617 a 25618.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, Boletín Oficial del Estado, 17 de noviembre de 2011 (277), pp. 119046 a 119057.
- Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado, 25 de enero de 1996 (22).
- Real Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, Boletín Oficial del Estado, 15 de octubre de 1969 (193), pp. 16109 a 16115.

Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado, 27 de febrero de 1996 (50).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015 (255).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2015 (261).

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 2018 (314), pp. 129875 a 129939.

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, Boletín Oficial del Estado, 31 de diciembre de 2012 (314).

STSJ Castilla y León 2007/2010, 27 de septiembre de 2010, Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, 27 de septiembre de 2010.

STSJ Comunidad de Madrid 869/2008, 24 de noviembre de 2008, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, 24 de noviembre de 2008.

Zoom Social

Esta colección, a la que contribuyen investigadores de primera línea, pretende extraer del ámbito académico aquellos análisis que sean útiles para todos los que se interesan por temas sociales como la educación, ya sean administraciones públicas, empresas, universidades, partidos políticos, organizaciones sociales, medios de comunicación o ciudadanos comprometidos con su sociedad y su tiempo.

Jesús Ruiz-Huerta,

Director del Laboratorio de Alternativas

Autoría:

Arantxa Zaguirre Altuna. Abogada, ha sido letrada de los Servicios de Orientación Jurídica de Extranjería y Racismo del ICAM y colabora con la asociación de empleadas de hogar Territorio Doméstico.

Edición: Jorge San Vicente y Gonzalo Velasco

Maquetación: Paula Carretero

ISSN: 2531-1077

Documentos publicados

2017/N° 01. **Efectos de la repetición de curso y alternativas.** Álvaro Choi.

2017/N° 02. **Desigualdades educativas en la sociedad digital.** Carlos Maravall.