

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

**INVISIBILIDAD, NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Y DISCRIMINACIÓN: EL CASO DE LAS
TRABAJADORAS DEL HOGAR**

Trabajo realizado por María Dopico Herrero

Dirigido por Maggy Barrère Unzueta

En Bilbao, a 15 de mayo de 2023

Jamás ha dominado en mi alma la esperanza de la gloria, ni he soñado nunca con laureles que oprimiesen mi frente. Sólo cantos de independencia y libertad han balbucido mis labios, aunque alrededor hubiese sentido, desde la cuna ya, el ruido de las cadenas que debían aprisionarme para siempre, porque el patrimonio de la mujer son los grillos de la esclavitud.

Yo, sin embargo, soy libre, libre como los pájaros, como las brisas; como los árabes en el desierto y el pirata en el mar. Libre es mi corazón, libre mi alma, y libre mi pensamiento, que se alza hasta el cielo y desciende hasta la tierra soberbio como Luzbel y dulce como una esperanza.

Lieders, 1858. Rosalía de Castro

A mi madre, por enseñarme el valor de los cuidados.

A mi abuela, por transmitirme el valor del amor.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ANTECEDENTES Y DEFINICIÓN DEL CASO	7
3. PROCESO METODOLÓGICO	10
4. MARCO TEÓRICO	12
4.1. Sistema sexo- género e interseccionalidad	12
4.2. Revisión feminista de la historia reciente	14
4.3. División sexual del trabajo	16
4.3.1. Asignación prioritaria según los sexos	17
4.3.2. Traslación parcial de la mujer de la esfera reproductiva a la productiva	19
4.3.3. Apropiación masculina de los principales espacios públicos	19
4.3.4. Segregación sexual del trabajo y brecha salarial	20
5. CONTEXTUALIZACIÓN SOCIO-JURÍDICA DEL TRABAJO DEL HOGAR	22
5.1. Delimitación del objeto de la cuestión	22
5.2. Diagnóstico de la situación actual del trabajo del hogar en España ...	23
5.2.1. Actividad desarrollada dentro del hogar	23
5.2.2. Elevada feminización del sector	23
5.2.3. Informalidad	25
5.2.4. Invisibilidad	25
5.2.5. Trabajadoras migrantes	26
5.2.6. Precarización y desprotección	27

5.2.7. Autoorganización	29
6. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL	30
6.1. Instrumentos internacionales como palanca de cambios de la legislación nacional:	30
6.1.1. La jurisprudencia europea como precursora del principio de igualdad en las relaciones laborales: Asunto C-389/20.....	30
6.1.2. Convenio 189 OIT: carta magna de los derechos de las trabajadoras del hogar.....	32
6.2. Normativa estatal: el Real Decreto 16/2022 de 6 de septiembre	35
6.2.1. Elementos constitutivos básicos	35
6.2.2. Efectos materiales, trascendencia organizativa y omisiones	36
7. LA FACTIBILIDAD APLICATIVA DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL TRABAJO DEL HOGAR	38
7.1. Negociación colectiva: configuración y alcance jurídico	38
7.2. Sobre el binomio lucha sindical y mujeres	39
7.3. La negociación colectiva como banco de prueba del derecho antidiscriminatorio	42
8. CONCLUSIONES	47
9. BIBLIOGRAFÍA	49
10. ANEXO	57

1. INTRODUCCIÓN

“Quien no se mueve, no siente sus cadenas”, afirmaba la teórica Rosa Luxemburgo. Y, efectivamente, es a esto a lo que invita la Clínica Jurídica por la Justicia Social (en adelante, Clínica) con la proposición de Trabajos de Fin de Grado (en adelante TFG) que se alejen de la convencionalidad en la investigación jurídica apostando por dar cobertura a realidades frente a las que el Derecho ofrece como única respuesta un atronador desinterés.

Creo, firmemente, que la Clínica encarna mejor que ningún otro espacio el que debe ser el espíritu de la Universidad Pública. Un espíritu de crítica fundamentada, de inconformismo, de debate sano, de compromiso social, de diversidad ideológica y, en definitiva, un lugar de gentes distintas que reman hacia un mundo mejor.

Nuestra sociedad, y por extensión nuestra Universidad Pública, corre el riesgo de abandonarse a una mirada pequeña en la que sólo caben unos pocos. Esos pocos, generalmente, son los que responden a los cánones sociales impuestos por una minoría a una mayoría social. Cánones o parámetros que generan jerarquías en las que la vida de una persona blanca vale más que la vida de una persona racializada; en las que la existencia de una mujer está plagada de obstáculos predefinidos por el hecho de nacer o devenir mujer; en las que aquellos seres humanos que no responden a los roles de género impuestos por una añeja sociedad son considerados seres a los que despreciar o combatir. Y, de esta manera, esa mirada pequeña progresivamente va expulsando a más personas a los márgenes sociales y va estrechando cada vez más aquello que originariamente nos hacía iguales: nuestra democracia.

Frente a esa mirada pequeña de aquellos a los que Luis Cernuda definía como “enemigos enconados de la vida”, hemos de apostar por una mirada amplia horizontalmente y estrecha verticalmente. Una mirada que ensanche el centro y achique los márgenes. Una mirada alejada de cánones que encorsetan, fatigan y oprimen hasta el punto de apagar existencias. Y este es, probablemente, el gran elefante en la sala que se sabe que está pero que como es tan grande, pesado y goza de tanto poder, bien por falta de fuerzas, o, bien por la consciencia plena de ser producto de su subordinación atávica, se desiste del intento de expulsarlo.

Y, precisamente, porque el ejercicio de despojarnos de todas aquellas estructuras de poder que nos asfixian se presenta como el intento feroz de escalar hasta la cima de una montaña que hasta el momento no ha sido coronada, hemos de dar cobertura a los márgenes. Los márgenes o lo que el escritor Manuel Rivas denomina en gallego “*o que fica fora*” ha de ser el foco de atención. Si desde el centro del círculo no podemos empujar al sistema lo suficiente para que cambie, hemos de ocupar sus contornos con la convicción de que desde ahí se puede forjar un nuevo contrato social. Precisamente, la motivación del presente trabajo radica, en sentido amplio, en todo lo anteriormente detallado, pero también en mucho más.

En primer lugar, cabe decir que todos los casos expuestos por la Clínica para la elección de los TFG por parte del alumnado respondían a ese espíritu del que comencé hablando y resultaron altamente atractivos, tanto por su jugo jurídico como por su compromiso social. Sin embargo, la razón de decantarme por el caso que aquí nos ocupa alude a la confluencia de varias razones.

Por un lado, el hecho de que el caso objeto de análisis se aproximara a una materia eminentemente laboralista. Sabía, previo a la elección, que a ser posible prefería un caso que abordase directa o indirectamente el Derecho Laboral, ya que es, sin duda alguna, la rama del Derecho que más me apasiona por su incidencia ordenadora en nuestra vida. Y es que el trabajo se constituye en un elemento que cobra una gran dimensión vital, no sólo por el tiempo que ocupa, sino también por la carga mental que genera y los efectos que despliega.

Por otro lado, quizás la razón prominente que me hizo decantarme por el presente tema de entre todos los presentados fuera el hecho de que se trata de una realidad que he vivido de manera muy próxima. Mi madre ha sido durante muchos años trabajadora del hogar cuya labor era la limpieza de casas y, circunstancialmente, el cuidado de personas mayores o con movilidad reducida. Por ella conozco de primera mano lo que es que te despidan y no tener derecho a la prestación por desempleo. Por ella conozco lo que es que te ofrezcan cantidades minúsculas de dinero por trabajos crueles que requieren de un esfuerzo sobrehumano. Por ella conozco lo que es que no te den de alta en el Régimen de la Seguridad Social con el impacto que ello conlleva en la

pensión de jubilación. Y por ella conozco los dolores de espalda y de manos que ya no cesan. Por ella conozco todo eso y mucho más en el mismo sentido.

Y, honestamente, era mi obligación coger esta oportunidad que nos regaló el sindicato LAB y aprovecharla para dar voz al que es uno de los colectivos más castigados de la historia, al que se configura como el sector profesional que con más lentitud ha visto reconocidos sus derechos. Tal es así, que hasta el primer tercio del siglo XXI no han visto reconocido institucional y socialmente el valor incalculable que representa para nuestra sociedad la labor de cuidados que encarnan.

En este contexto, este trabajo tiene el humilde propósito de radiografiar la situación de las trabajadoras del hogar, tanto desde una perspectiva social (ahondando en datos, informes y en el propio testimonio personal de una trabajadora del hogar), como desde una perspectiva jurídica (adentrándonos en el corazón de los textos legislativos y sentencias reconocedoras de los derechos que justamente les pertenecen). Todo ello con el objetivo de poder formular un posicionamiento fundamentado tanto en el Derecho como en la justicia acerca del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva en el referido sector profesional. Para tal fin, nos serviremos de una estructura deductiva consistente en poner de relieve los antecedentes del caso, analizar el moderno sistema sexo-género y la consecuente división sexual del trabajo, ahondar en las características definitorias del trabajo del hogar, para, finalmente, analizar el fondo de los textos legislativos regulatorios de la materia que servirán de base en el estudio práctico del derecho constitucional a la negociación colectiva.

Concluyo esta introducción citando al escritor portugués José Saramago cuando decía que “somos la memoria que tenemos y la responsabilidad que asumimos”. Porque nuestra memoria moldea nuestras convicciones y nuestra responsabilidad define cómo y cuánto somos capaces de defender las mismas. Con la firme convicción de que los márgenes de los márgenes son los lugares donde crece la vida¹ afronto este trabajo que se encuadra dentro del marco de TFGs realizados en el año académico 2022-2023 bajo el paraguas de la Clínica Jurídica por la Justicia Social.

¹*Un año habitando los Márgenes*. Márgenes, Revista de Educación de la Universidad de Málaga.

2. ANTECEDENTES Y DEFINICIÓN DEL CASO

La particularidad que presenta el caso que nos ocupa respecto del resto de litigios presentados es que su núcleo central carece de un sujeto determinado que haya sido víctima de una discriminación, dado que la petición jurídica en la que se funda alude a una colectividad amplia y diversa como es la que representan las empleadas del hogar.

De hecho, el sindicato LAB presentó ante la necesidad histórica de dotar al colectivo de empleadas del hogar de un principio constitucional básico como es el del derecho a la igualdad jurídica, que provea de un marco legal garantista al que las personas trabajadoras pueden acogerse a la hora de negociar sus condiciones laborales.

En línea con ello, el proceso incoado por el sindicato LAB comenzó con la solicitud de constitución de la mesa negociadora con la que propiciar el marco legal adecuado sobre el que desplegar el proceso de negociación colectiva. Dicha convocatoria fue remitida a los principales representantes del diálogo social. Como representantes sindicales acudieron LAB, ELA, CCOO y UGT, y como representante del sector empresarial asistió CONFEBASK el cual fue apelado para que asumiera la representación principal del tejido empresarial de la Comunidad Autónoma del País Vasco (en adelante CAPV). Frente a dicha petición, CONFEBASK alegó que, aun comprendiendo y empatizando con la iniciativa promovida, entendían que los empleadores de las trabajadoras del hogar carecen de estructura empresarial (lo cual imposibilita la labor de indagar y conocer su voluntad) y, por tanto, de la asociación empresarial requerida por el art. 87.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) para llevar adelante un proceso de negociación colectiva.

Dada la imposibilidad de constitución de la referida mesa negociadora, el sindicato LAB promovió demanda con razón de tutela del derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva del Convenio Colectivo sectorial de las personas trabajadoras del hogar en la CAPV frente a la Confederación Empresarial Vasca Confébask. La demanda funda su petición en un despliegue amplio de argumentos jurídicos y sociales de los que, en pro de la concisión, citaremos dos. Por un lado, argumentan desde la representación jurídica de LAB que la conjunción de una

alta informalidad y la privacidad en la que se desarrolla el empleo da lugar a un escenario de mayores abusos y explotaciones que colocan a las personas trabajadoras de este sector en estados de vulnerabilidad, discriminación e indefensión. Por otro lado, fundan su exigencia en la carta magna de los trabajadores, como es el ET. De dicho texto legal se cita el art. 87.3, conforme al cual, en aquellos sectores en los que se carezca de una asociación empresarial propia y suficiente estarán legitimadas para negociar aquellas asociaciones que en dicho ámbito geográfico gocen de un alcance del 15% entre los trabajadores o las empresas del sector en cuestión.

Dicha demanda fue resuelta el pasado 27 de octubre de 2022 mediante la Sentencia nº 2190/2022 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la CAPV, que desestimó en su totalidad el *petitum* realizado por el Sindicato LAB. El mencionado Tribunal construye su argumentación partiendo del razonamiento de que el esquema legal de la negociación colectiva para con el sector de las personas trabajadoras del hogar ha de ser objeto de adaptación normativa y no de reclamación judicial, ya que entiende que resulta “harto dificultoso aplicar a este sector de trabajadores del hogar familiar las adaptaciones normativas y regulaciones que se corresponden con el derecho fundamental a la libertad sindical y negociación colectiva, no existiendo en la actualidad normativa de aplicación directa”². A su vez, este argumento le sirve de trampolín para afirmar que, reconociendo el derecho constitucional a la negociación colectiva en general, no es posible declarar la legitimación negocial suficiente a la asociación empresarial CONFEBASK para que actúe en representación de los empleadores de los servicios de trabajo en el hogar, dado que lo contrario supondría otorgar la anuencia a un sector que no representa ni directa ni indirectamente a los empleadores.

Frente a esta Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la CAPV (en adelante TSJPV), se ha interpuesto por parte de la representación legal del Sindicato LAB el Recurso de Casación nº16/2022 ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cuya fundamentación jurídica redunda en la anteriormente mencionada. De manera que el *iter* procesal actualmente se ubica en el Tribunal Supremo, a la espera de que el mismo resuelva el referido recurso tras el cual quedará concluida la vía judicial española. Luego, en el caso de resultar desestimado, se abriría la puerta a poder acudir

² STSJPV 2190/2022, de 27 octubre de 2022, pág. 7.

al que es considerado como la última ratio judicial: un recurso ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE).

Todo ello nos dibuja, indudablemente, el estado de la cuestión objeto del presente abordaje. Cuestión, la de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, que merece un perdón por haberlas relegado a meras ciudadanas de segunda, que merece el reconocimiento absoluto y transversal de sus derechos laborales y que, en definitiva, merece la imaginación de construir un mundo donde los cuidados no tengan cara de mujer, de mujer precaria y de mujer precaria y racializada.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente trabajo pretende ahondar en la cuestión de fondo tomando como principios rectores del abordaje el histórico desvalor que acompaña al trabajo del hogar y la necesidad de reconocimiento y revalorización de sus derechos fundamentales y salariales. Junto con dichos principios rectores, el presente trabajo está atravesado por las tres tareas sobre las que versará y con las que se sostendrá el texto:

- 1) La necesaria lectura de la historia reciente del trabajo del hogar con perspectiva feminista, y especialmente, el desarrollo de la teoría de la división sexual del trabajo entendida como la causa explicativa del devaluado *status quo* del que goza el sector profesional.
- 2) La profundización interpretativa de los diferentes textos legislativos y de las sentencias que han propiciado el diseño de un esquema laboral que, todavía en la actualidad, consagra al sector profesional del trabajo del hogar como un sector “especial” y secundario dentro del tejido productivo.
- 3) El estudio de la aplicabilidad práctica del Derecho a la negociación colectiva como sostén argumentativo del que constituiría el primer convenio colectivo del sector del trabajo del hogar.

3. PROCESO METODOLÓGICO

“Lo importante se halla en la mirada, no en la cosa mirada”, decía el escritor galo Andrés Gide. Sin atisbo de duda, si algo define al presente trabajo es la mirada que lo atraviesa y lo edifica. Una manera de observar que pretende sumar esfuerzos, iluminar y aportar un sendero sobre el que caminar jurídicamente con esperanza. Porque tal como clama el movimiento clínico en el que se inserta la Clínica Jurídica por la Justicia Social, si el Derecho algo ha de ser, es esperanza de futuro y, sin negar la necesidad de certeza, horizontes amplios de justicia. En definitiva, un Derecho de acción social cuyo fin tiene que ser siempre el cumplimiento íntegro de la igualdad del ordenamiento jurídico sin excepciones de clase, raza, género u orientación sexual. Un derecho de todos y para todas. De manera que, el presente trabajo busca una exhibición pura del espíritu que entronca al movimiento clínico en la medida en que nace a propósito de él.

Por la naturaleza que define al objeto de la cuestión y por el pensamiento que atraviesa a su autora, es una redacción que pretende mantener una línea paralela a la teoría jurídica feminista. Probablemente, lo más apropiado es hablar de teorías jurídicas feministas pues se trata de un espacio en absoluto unificado y que puede ser definido metafóricamente como el mar en el que confluyen ríos de pensamiento con ambages distintos, pero unidos por un mismo faro común que guía también esta redacción: la conciencia de que el Derecho está agujereado por factores discriminatorios, siendo el principal la discriminación histórica padecida por las mujeres, pues, como afirma Pérez Tremps (1996), “es la más antigua y persistente en el tiempo, las más extendida en el espacio, la que más formas ha revestido, la que afecta al mayor número de personas y la más primaria, porque siempre se añade a las demás discriminaciones”.

Teoría jurídica feminista que obliga a realizar una lectura del conjunto bajo parámetros de perspectiva de género, concepto este que, como señala la propia Organización de Naciones Unidas (ONU), se configura como el “proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes” con el propósito de consumir “la igualdad sustantiva entre los géneros”. Un proceso consistente en “ponerse las gafas violetas” mediante las cuales poder leer la realidad, en este caso la del trabajo del hogar, en toda su dimensión. Esto

comporta poner en relación dicha emergencia social con factores discriminatorios que la explican que, sin embargo, no son únicamente los atinentes al género.

Se trata, pues, de llevar adelante una metodología práctica que se sustenta sobre los tres pilares esgrimidos: el movimiento clínico, la teoría jurídica feminista y la perspectiva de género e interseccional, pero que dispone también de una metodología emocional o espiritual. Al ser un trabajo que nace de una realidad viva permite la posibilidad de poder entrevistar a sujetos protagonistas de dicha realidad, lo cual hace más especial el proceso dado que permite un acercamiento emocional que no tendría sentido al analizar una institución periclitada o una realidad de otro tiempo.

La entrevista realizada, anonimizada e incorporada a este trabajo como Anexo I, se configura como la pieza que permite hacer *jaque-mate* al Derecho, pues es la cara humana de la realidad de las trabajadoras del hogar. De otro modo, un TFG se convierte en un trabajo de investigación plagado de datos, citas y argumentos jurídicos que esconden la realidad viva que está detrás del tema. Es decir, su elaboración es un proceso solitario de consulta de textos, normas o plataformas estadísticas en el que el peso humano se desvanece. Se diluyen los rostros, las realidades, los sentimientos, la rabia contenida de quien padece esa realidad que va más allá de cincuenta páginas. Y esto es la clave, pues este trabajo, gracias al marco en el que está realizado, ha mantenido el esfuerzo permanente de no ser sólo un texto objetivo, sino de ser un texto objetivamente humano. Y esta humanidad es un regalo de la trabajadora del hogar entrevistada: una mujer, migrada, hondureña, residente en España desde hace siete años y trabajadora del hogar interna, aunque ahora se encuentra trabajando en régimen externo.

En definitiva, se trata de una entrevista realizada al principio de este proceso y que, sin embargo, cobra aún mayor fuerza y virtualidad a la finalización del mismo, en tanto que el relato de la profesional es la fisonomía humana que aquilata y ensambla el conjunto argumentativo planteado. Se trata, en suma, de un relato que es altamente recomendable leer tras la lectura del trabajo pues es la confirmación terrenal de la tesis que atraviesa al conjunto.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Sistema sexo-género e interseccionalidad

Estudiar la realidad de las mujeres trabajadoras del hogar ha de ser, ineludiblemente, un ejercicio consistente en destripar la ingeniería arquitectónica que ha cimentado la cultura educacional de las correlativas generaciones a lo largo y ancho del globo terráqueo. Dicha arquitectura terminológica y social ha sido denominada consensuadamente por la doctrina experta en la materia como sistema sexo-género.

Comenzando por el final, dicho sistema es definido como el “conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres”³. Sin embargo, para alcanzar dicha definición, hoy por hoy consensuada, la doctrina sociológica tuvo que realizar una gran travesía argumentativa en la que colaboraron decenas de voces que asentaron el camino.

En este sentido, frente a una doctrina antropológica que empleaba los términos sexo y género como elementos parejos, John Money fue el primer intelectual que propuso el concepto *gender role* (papel de género) con el objetivo de nombrar las conductas asignadas distintivamente a hombres y mujeres. Este novatorio planteamiento abrió la veda a un debate que fue continuado en el terreno filosófico por Robert Stoller quien en su libro *Sex and Gender* (1968) refleja cómo el terreno científico mantiene una aversión a la hora de definir la interacción entre los sexos reclamando, de esta manera, que fueran distinguidos los conceptos de “sexo biológico” y “sexo psicológico”. (Aguilar García 2008:11). Junto a él y cuatro años después, A.Oakley publicó el libro *Gender and Society* en el que atribuyó “al sexo las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres y al género las pautas de comportamiento culturalmente establecidas en el ámbito de lo femenino y lo masculino” (Aguilar García 2008:11).

Las anteriores aportaciones desde el terreno antropológico y médico crearon el marco discursivo que engendró la creación por parte de Gayle Rubin (1975) del concepto de sistema sexo-género que es definido por esta antropóloga como “el sistema

³ Definición ofrecida por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente específicas” (Aguilar García 2008:12).

El mencionado razonamiento sociológico ofrecido por Rubin se configura como una pieza angular de los planteamientos doctrinales de finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI por la innovación que representó la afirmación taxativa de la existencia de una gran arquitectura social de cuyas faldas emergieron los conocidos como roles de género. Roles o “papeles de género” responsables de una escenografía social con una clara asignación prioritaria por géneros de las principales facetas de la vida: esfera reproductiva-femenina y esfera productiva-masculina. Y bajo esta incontrovertible diatriba brotaron las construcciones sociales referidas al sexo y al género que se configuran como mecanismos opresores y explotadores de la faceta reproductiva de la mujer (Alonso y Bambú, 2019 citando a Monique Witting).

Ha de reseñarse, en todo caso, que dichos roles de género encuentran implantación social a través de lo que Rocher (1980: 133-134) denomina “socialización de género”, entendido como el proceso mediante el cual una persona observa, aprende e interioriza los diversos elementos socioculturales en torno al constructo cultural de género que le rodean y, en consecuencia, los integra en su personalidad y en sus comportamientos sociales dando lugar a una identidad personal o de género (Alonso y Bambú, 2019). Este planteamiento desarticula terminantemente el incisivo discurso de que los roles de género, y la consecuente división sexual del trabajo, responden al mandato natural y biologicista de cada uno de los sexos.

Esta breve introducción acerca del marco discursivo en el que se desenvuelve el sistema sexo-género (versión moderna del patriarcado) debe cerrarse con la incorporación de un elemento sustancialmente necesario como es el “pensamiento interseccional” o pensamiento en clave de diversos sistemas de poder y que, por tanto, configura una línea doctrinal que apela a la necesidad de estudiar “la alianza entre diversos sistemas de poder como son, junto al patriarcado, el capitalismo neoliberal y el neorracismo, este último, como señalan Buraschi y Aguilar, articulado sobre la etnia, la cultura, la identidad y *la inmigración*” (Barrère Unzueta 2022: 29).

4.2. Revisión feminista de la historia reciente

Siglos de historia han estado atravesados por el firme convencimiento de que el papel de la mujer en la sociedad debía ser el secundario, como lo reveló la filósofa francesa Simone de Beauvoir en *El segundo sexo*. Y es que no se trató de un simple convencimiento, sino que mutó a tesis científica dominante tal como propugnó Albert Einstein cuando expresó que “la mujer, está donde le corresponde. Millones de años de evolución no se han equivocado, pues la naturaleza tiene la capacidad de corregir sus propios defectos”. Y esa tesis científica conquistó textos literarios gracias a autores como Calderón de la Barca, quién defendía que una mujer debía “hilar, coser y echar un remiendo, que no ha menester saber gramática ni hacer versos”. Pero ese convencimiento, esa tesis científica, esa idea de fondo que sostuvo grandes textos literarios no quedó ahí, sino que dio un paso más imbuyéndose de lleno en la religión. Esta, de nuevo, lanzaba el mismo mensaje a cada una de las sociedades que testimoniaba: “Es orden natural entre los humanos que las mujeres estén sometidas al hombre, porque es de justicia que la razón más débil se someta a la más fuerte”⁴.

Así, la ciencia, la cultura y la religión, entendidos como los tres grandes pilares sostenedores de la historia contemporánea, abrazaron a ciegas la creencia de que la mujer ocupaba el lugar para el que estaba destinada porque, precisamente, ese era el orden natural de las cosas al tratarse de un ser débil que para subsistir debía someterse al poder del hombre. Bajo esa lógica de devaluación del papel de la mujer y de reafirmación de la creencia generalizada de que estaba destinada únicamente al sostenimiento de la vida y a la dedicación de los cuidados, se sucedieron siglos que ahondaron en el “el paradigma de cómo la inferioridad se convirtió en excelencia” (Nuño Gómez 2010: 57-65). Y, así, convertida la inferioridad en clave de bóveda que apuntalaba los sistemas sociales se construyó lo que Nuño Gómez (2010: 64), citando a Amelia Varcárcel, denomina “el monumental edificio de la misoginia romántica”. Edificio de una magnitud desmedida capaz de presentar la figura de la ama de casa como el papel que inequívocamente correspondía a una mujer. De este modo, las mujeres debían embarazarse, parir, cuidar de sus hijos, hacer la comida, mantener en

⁴ Expresión acuñada por San Agustín, también, conocido como Agustín de Hipona el cual fue un renombrado escritor cristiano, fundador de la teología sistemática y ensalzado como el Padre de la Iglesia Cristiana.

buen estado el hogar y atender las peticiones de sus maridos. Todo ello dentro del hogar, todo ello fuera de la sociedad, todo ello a espaldas del mundo. Mientras tanto, los hombres debían trabajar y mantener económicamente a su familia. Su papel se desplegaba fuera del hogar, dentro de la sociedad y mirando de frente al mundo. Esta distribución de los papeles sociales convertía a la mujer en la “dueña de su casa” pero la desmantelaba de la condición inherente de “ciudadanía” (Molina Petit, 1994: 210-212).

Dicha jerarquía divisoria entre el hogar como algo femenino y la sociedad como algo masculino alumbró dos identidades dirigidas a sostener ese orden natural del que hablaba San Agustín. Orden natural en el que “él” está investido de la razón y “ella” de la emoción; en el que a “él” le corresponde la independencia y a “ella” la subordinación; y en el que “él” es, por naturaleza, duro y “ella”, en esencia, débil. Y, como si de una obra de teatro se tratara, se repartieron papeles de carácter, teóricamente, inamovibles que debían ser encarnados sin la menor displicencia. De ello se desprende que la mujer es presentada como el reverso del hombre, como el envés del género masculino o como la alternativa débil de lo que representaba el único sexo.

La existencia de un único sexo comporta, por tanto, la de otro que es invisible, o, lo que Marçal (2016:28) define románticamente como un “corazón invisible”. Alcanzada, por tanto, la conclusión de que la mujer ha sido erigida como el segundo sexo invisible y oculto al orden social no hemos de pasar por alto su intencionada irrelevancia en el orden económico y, por ende, laboral.

La economía, en sus diversas corrientes, ha colocado en el centro de sus doctrinas al que denominan *homo economicus*. Dicha teoría, propugnada en el siglo XIX, ha sido la que ha dominado la cultura económica hasta nuestros días, particularmente hasta la primera década del siglo XXI. Conforme a la misma, el *homo economicus* es aquel que entronca el mercado con el ser humano, dotando a uno y otro de los principios de racionalidad, obtención de máximos beneficios y ausencia de empatía. Sobre dicha teoría han corrido ríos de tinta en un sentido u otro, pero siempre en términos de discusión económica. En todo caso, la única certeza explicativa probada empíricamente sobre la que no cabe discusión es que las mujeres han representado la segunda economía (Marçal, 2016:28); una segunda economía que se configura como ese latido invisible sin el cual el corazón de la gran economía, la masculina, no hubiera

funcionado. Tal es así que grandes teóricos económicos como John Maynard Keynes o Karl Marx no habrían podido escribir decenas de importantes tratados si sus esposas Lidya Lopokova y Jenny von Westphalen no hubieran desempeñado la labor de cuidados y limpieza en el hogar. Y es que ese trabajo femenino, forzado o impuesto culturalmente a la mujer, se ha configurado como la piedra angular que ha sostenido durante toda la historia a las sucesivas generaciones.

De manera que, resulta obligado subrayar la idea de la esencialidad de los cuidados en la sociedad, pasada y presente, y la ignominia que representa el haber destinado a la mujer a ellos de manera forzosa negándole el incalculable valor que ha representado para nuestra colectividad. Como bien subraya Marçal (2016:40) la razón explicativa del desvalor de los cuidados radica en la reinante concepción de que “el trabajo de la mujer no era una actividad económica, sino, pura, y simplemente, una extensión lógica de su naturaleza, bondadosa y amorosa”.

Así, piano piano, se construyó un orden mundial, social y económico cuya singularidad diferenciadora era el hecho de que en el centro de dicho enjambre se encontraba única y exclusivamente el *homo*: el hombre económico, el hombre social, el hombre cultural. En definitiva, un *homo economicus* cuya característica principal y definitoria es que no es mujer (Marçal, 2016:177).

4.3. División sexual del trabajo

Como apuntábamos con anterioridad, dicho constructo cultural se ha hallado inserto en el ADN de las sucesivas sociedades, pretéritas y contemporáneas, encontrando reflejo no sólo en el orden económico sino también en el laboral. Precisamente, en el mundo del trabajo se hace uso de la teoría de la división sexual como medio para poner en evidencia el reparto social de tareas según el sexo-género (Gómez Bueno 2001:124).

La división sexual del trabajo nace como concepto de investigación sociológica a finales del siglo pasado a propósito de la incorporación definitiva de la mujer al mercado laboral. Se sitúa en torno a la década de los 60 cuando, tras siglos de trabajo invisible, las mujeres atraviesan la frontera del hogar cruzando la puerta del mercado

laboral. Es justamente en ese momento cuando comienzan a percibir un salario por su esfuerzo. El mismo que venían desplegando en su hogar donde era considerado una fuerza natural e inherente a su condición de mujer, en vez de una fuerza de trabajo valorable económicamente.

Existen muchas maneras de definir sintéticamente lo que la división sexual del trabajo comporta tanto en la esfera privada como en la pública y, en este sentido, Kergoat (2003: 847) nos ilumina sobre las claves definitorias a tener en cuenta cuando analizamos este fenómeno social y, por consiguiente, jurídico: “Se caracteriza, por un lado, por la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva, y de las mujeres a la esfera reproductiva; y por el otro, por el acaparamiento por parte de los hombres de las funciones con un alto valor social agregado” y “se halla regida por dos principios organizadores: el principio de separación (hay trabajos de hombres y mujeres) y el principio jerárquico (un trabajo de hombre vale más que uno de mujer)”.

4.3.1. Asignación prioritaria según los sexos

La primera de las cuatro claves alude a la asignación prioritaria del hombre a la esfera productiva que se desarrolla fuera del hogar y de la mujer a la esfera reproductiva que se despliega dentro del hogar.

Dicho razonamiento deductivo responde a la consideración de lo que Marçal (2016: 40) denomina “la naturaleza abnegada de la mujer” conforme a la cual ella, por definición, debe llevar a cabo actividades de cuidados y limpieza del hogar. Actividades de las cuales resulta complejo definir su contenido ya que no sólo están compuestas del elemento objetivo que representa la acción material, sino del elemento subjetivo que conlleva la realización de las mismas en el hogar (Carrasco, Borderías y Torns, 2019).

Lugar físico, el hogar, en el que entran en juego diversos factores como la emocionalidad, las obligaciones sociales impuestas y la denominada “mística del cuidado” conforme a la cual hay un deber de entrega por puro altruismo y amor a la familia (Gómez Yáñez 2022:134). Ello, indudablemente, comporta no solo unas obligaciones meramente materiales tales como poner lavadores o hacer comidas, sino que acarrea un trabajo invisible que se ha denominado recientemente como “carga mental”. A tal efecto, la escritora francesa Emma Clit, autora del cómic *Me lo podías*

haber pedido, señala que “no hay nada biológico que lleve a las mujeres a ejercer ese papel, pero interesa que sigan haciendo ese trabajo gratis. Es lo que permite mantener el sistema. La crianza de los hijos y el trabajo doméstico sitúan a la mujer en ese esquema gracias al patriarcado”⁵.

Palabras, las de la escritora francesa, que incorporan el elemento clave dentro de esta asignación intencionada del género masculino a la esfera productiva y del femenino a la esfera de cuidados, como es el del patriarcado. En la entente del patriarcado con otros sistemas de poder han ahondado diversas autoras como Hartmann (1994) quien defiende que a la teoría de la división sexual del trabajo hay que incorporar la interacción vital que tiene lugar entre el patriarcado y el capitalismo el cual coopera en el aumento de dicha subordinación femenina ya que observa en ella un medio para la obtención de mayores beneficios económicos con menor coste.

Esto mismo es defendido por Brunet y Alarcón (2005: 112), quienes precisan que el permanente vínculo entre los desempeños productivos y reproductivos de las mujeres encuentra su explicación en el sistema patriarcal el cual junto con el capitalismo dan lugar a dos sistemas independientes de opresión que se nutren recíprocamente. Más rotunda hacia el papel destacado de unos de los dos sistemas es Parella (2003: 253) cuando señala que las desigualdades que acucian a las mujeres no son producto directo del sistema capitalista, sino que es el patriarcado quien las ocasiona y “el capitalismo las utiliza en beneficio propio, las reproduce y a menudo las agrava”.

En síntesis, podemos afirmar que el patriarcado como sistema social predefinió unos roles de género que colocan al hombre en la esfera productiva y mercantil, cuyo trabajo es valorable económicamente, y a la mujer en la esfera reproductiva y de cuidados, cuyo esfuerzo no tiene significación económica alguna ni reconocimiento social pese a ser la condición de posibilidad sobre la que se ha estructurado la relación salarial, es decir, obviando que sin el trabajo de las mujeres no hubiera podido establecerse la ecuación económica por antonomasia de capital y trabajo (Hirata y Kergoat) (Kandel, 2016:13).

⁵ Clit. E (2019) *Carga mental: la tarea invisible de las mujeres de la que nadie habla*/ Entrevistada por Rita Abundancia. Revista S Moda (El País)

4.3.2. Traslación parcial de la mujer de la esfera reproductiva a la productiva

La segunda de las cuatro claves propiciadas por las tesis doctrinales de Kergoat alude a lo que se puede denominar como la traslación de la mujer de lo reproductivo a lo productivo. En otras palabras, podría definirse como el progreso que representa la salida del ámbito doméstico y el inicio de “un proceso de mayor autonomía” (Kandel, 2016:4). Dicha transición se define como parcial, y no como una abdicación total, puesto que la entrada de la mujer en el mercado laboral no supuso la entrada del hombre al hogar en la misma proporción. A este respecto, apuntala Marçal (2016:72) que “intentamos encajar las dos piezas del rompecabezas, de manera diferente en lugar de crear algo nuevo, una mejor forma de vida”. Esta idea que desliza la escritora sueca encuentra respaldo en posicionamientos como los de Garrido Luque (2000: 24), quien incide en que el hecho novatorio de que la mujer ostente un empleo remunerado no ha sido condición suficiente para lograr una mayor implicación masculina en los cuidados.

Esto enlaza, de facto, con la célebre frase de la periodista feminista Gloria Steinem, quien postuló que no se trata de que las mujeres cojan un pedazo más grande de pastel, se trata de que se hornee un nuevo pastel. Ese nuevo pastel es empleado como metáfora de la necesidad de alumbrar un nuevo mundo, ya que el que hoy nos asiste es eminentemente patriarcalista en lo que respecta a la esfera reproductiva con la característica diferenciadora de que hay más mujeres a bordo de la vida productiva.

4.3.3. Apropiación masculina de los principales espacios públicos

En ese marco argumentativo referido a aquellos espacios públicos potencialmente generadores de la cultura que inspira a una sociedad, la política se configura como un lugar creador de figuras públicas y, por ello, resulta relevante subrayar el hecho de que, de los 193 países integrantes de la ONU, tan sólo 26 naciones cuentan con mujeres al frente en cargos de presidencia. Y, junto con el poder político como termómetro del avance de la mujer en espacios sustancialmente relevantes por representar la cúspide del poder, no ha de pasarse por alto el lugar público que tienen otorgado los medios de comunicación. De acuerdo con el estudio multipaís *Mujeres sin nombre* (2023), a diario existen 2,5 noticias más sobre hombres que mujeres lo cual conlleva que ellas aparezcan un 21% menos en los titulares de noticias y telediarios. Precisa el informe un dato llamativo pero coherente con el constructo cultural

configurado en torno a la mujer, y es el hecho de los medios de comunicación mencionan un 36% más a la familia en noticias con presencia femenina y lo hacen, según han concluido las investigadoras, de una manera “cosificadora”⁶.

Estos dos datos huelga señalar que no son representativos de la cotidianidad de la vida profesional pero sí lo son de aquellos ámbitos contenedores del poder de una nación. Y todos ellos revelan, desde diferentes aristas, que la presencia de la mujer continúa siendo simbólica, ya que todavía no es dueña del segmento de visibilidad pública que legítimamente le pertenece en tanto que ciudadana del mundo.

4.3.4. Segregación sexual del trabajo y brecha salarial

Para cerrar este epígrafe sobre la división sexual del trabajo se ha de prestar atención a los indicadores que del mercado de trabajo se suscitan los cuales aluden fundamentalmente a la segregación sexual del trabajo y a la dominante brecha salarial que rige el sistema de salarios vigente.

Por un lado, se habla de segregación horizontal para poner nombre a la problemática de acceder a determinadas profesiones. En este sentido, conforme a los datos ofrecidos por el último informe del Ministerio de Universidades⁷, sólo el 25,7% de los matriculados en grados de Ingeniería y Arquitectura son mujeres, mientras que su presencia se eleva al 71,4% en grados de Ciencias de la Salud. Por otro lado, se alude a la segregación vertical para designar la gran dificultad existente para las mujeres de acceder a determinados puestos de trabajo de carácter directivo o de jefatura. En línea con ello, un dato revelador y ratificador de dicha segregación es que solo tres mujeres ocupan la presidencia de las treinta y cinco empresas constituyentes del principal índice bursátil en España (Ibex 35).

Junto con la segregación por razón de género se halla la denominada “brecha salarial” entendida como el otro indicador de la desigualdad patente en el mercado de trabajo. En línea con esto, en el año 2023 la brecha salarial se sitúa en el 20,9%, producto de la distancia sideral que aún hoy se mantiene entre los salarios medios de

⁶ Estudio realizado por la compañía Llorente y Cuenca (2023). *Mujeres sin nombre*.

⁷ Estudio realizado por el Ministerio de Universidades (2021-2022). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español*

hombres y mujeres. En el caso de España, el salario medio de los hombres es de 27.322€ y el de las mujeres de 22.601€ lo cual mantiene una disparidad de 4.721€. Pero, no sólo el salario medio es un indicador de esa brecha salarial, también entran en juego otros factores como son la tasa de actividad, la parcialidad, la temporalidad y la segmentación entre géneros de las áreas de actividad peor retribuidas.

Tabla 1. Porcentaje por géneros de los cuatro factores principales del mercado laboral

	MUJERES	HOMBRES
TASA DE ACTIVIDAD: Total de personas activas: 23.487.800	53,7%	63,5%
PARCIALIDAD	75% (=2,1 millones)	25% (=667.000)
TEMPORALIDAD	23,3%	18,8%
PRESENCIA EN LOS SIETE SECTORES CON MENOR SALARIO⁸	41%	32%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe “Por hacer más, ganamos menos” de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO (2023).

Todos estos datos, observados con perspectiva, refundan el argumento de la teoría de la división sexual del trabajo que, como señala Comas d’Argemir (1995: 32-33) se constituye como un fenómeno de carácter universal pero sujeto a la variabilidad cultural de cada espacio geográfico. En el caso del Estado español, el corazón de la división sexual del trabajo está definido por una parcialidad dominante y un predominio femenino en aquellos sectores peor retribuidos, generando, de esta manera, un escenario de precarización de las condiciones de vida y de feminización de la pobreza.

⁸ “Empleo doméstico (858 euros), hostelería (1.226 euros), agricultura, ganadería y pesca (1.353 euros), otros servicios (cuidados personales, actividades asociativas, reparación bienes) con 1.450 euros, actividades administrativas y servicios auxiliares (1.471 euros), actividades artísticas y recreativas (1.655 euros) y comercio (1.670 euros)”

5. CONTEXTUALIZACIÓN SOCIO-JURÍDICA DEL TRABAJO DEL HOGAR

5.1. Delimitación del objeto de la cuestión

En primer lugar se ha de ofrecer respuesta al interrogante básico y esencial: ¿cuál es el objeto central del denominado trabajo del hogar? Para responder a ello, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), en su reciente informe acerca de los cuidados⁹, lo define como aquel consistente en la ejecución de actividades que aluden a la atención de las necesidades “físicas, psicológicas y emocionales de adultos y niños, mayores y jóvenes, personas frágiles y personas sanas” configurando, así, lo que denomina actividades de cuidado directo, presencial y relacional. Junto a ello distingue las actividades de cuidado indirecto, que estriban en acciones de limpieza, cocina, lavado de ropa y mantenimiento del hogar. Estas últimas se configuran como la condición de posibilidad de la prestación de los cuidados de carácter personal y, una y otra, deben ser tratadas como una globalidad ya que representan dos anversos de una misma realidad: la del trabajo doméstico remunerado.

Para completar la definición ofrecida por la OIT en su último macro informe, resulta pertinente hacer constar la definición que el legislador español configuró a la hora de dar forma y reconocimiento jurídico al trabajo del hogar. Tal y como se proyecta en el art.1 del RD 1620/2011¹⁰, el trabajo del hogar es definido como una relación laboral revestida de carácter especial y concertada entre “el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”.

En segundo lugar, se ha de despejar la incógnita acerca de la variada casuística en la que se halla sumergida la actividad profesional del trabajo del hogar. Podría decirse que se trata de un sector profesional pluri nivel, configurado por una escala de trabajo interno y otra de trabajo externo. Esta diferenciación responde al modo en que se desarrolla el empleo, así como a los diferentes condicionantes que sobrevuelan a cada una de las vertientes. Por un lado, el trabajo del hogar en su vertiente de régimen interno está caracterizado por la ejecución de las tareas anteriormente mencionadas a cambio de

⁹ OIT (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.

¹⁰ RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del Hogar Familiar el cual ha sido modificado por el RD 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

una remuneración económica con la característica diferenciadora de que el personal que despliega la actividad permanece en el hogar día y noche, siendo así, su jornada laboral de mayor extensión, con menores descansos de los establecidos y con una presencia masiva de mujeres migradas en situación irregular (Giménez Merino, 2022). Por otro lado está el trabajo del hogar en régimen externo, que responde a las mismas características de desempeño con la diferencia de que la jornada laboral tiene un tiempo establecido atendiendo a las condiciones impuestas por el empleador.

5.2. Diagnóstico de la situación actual del trabajo del hogar en España

En última instancia, se ha de proceder a hacer una radiografía de las condiciones y coordenadas bajo las que es ejercitado el trabajo del hogar para, así, poder establecer un diagnóstico que esclarezca el estado de la cuestión. En virtud de ello, se procede a detallar las siete claves identificadas que aquilatan la morfología del trabajo del hogar.

5.2.1. Actividad desarrollada dentro del hogar

La primera de las claves y, probablemente, la que resulta más ostensible es que se trata de una actividad efectuada dentro de un hogar particular (Bene 2012:107). Esta característica distintiva explica en parte el resto de claves y es que, fundamentalmente, es el argumento que sostiene el carácter especial de la presente relación laboral. Al ser el hogar familiar un ámbito privado sobre el que recaen relevantes derechos constitucionales como la inviolabilidad del domicilio (art.18 CE), se produce, de facto, una colisión con la exigencia pública de cumplimiento de los derechos laborales. En consecuencia, se coloca al sector profesional del trabajo del hogar en un difuso limbo donde se genera una pugna permanente por la garantía de los derechos laborales intrínsecos a todo profesional.

5.2.2. Elevada feminización del sector

Analizar un sector profesional es, por naturaleza, un ejercicio de retratar pormenorizadamente no sólo los instrumentos jurídicos *ad hoc* sino también de perfilar a los sujetos activos de dicho sector productivo. A tal efecto, y conforme al estudio de la OIT anteriormente referenciado, el sector de los cuidados genera una fuerza de trabajo mundial que asciende a 381 millones de trabajadores, de los cuales 249 millones son

mujeres. Concretamente, el 76,2% de los 76,5 millones de profesionales focalizados en el sector doméstico son mujeres¹¹. Esto representa el 11,5% del empleo mundial y el 19,3% del empleo femenino en el conjunto global, dibujándose así un marco en el que las mujeres encarnan dos tercios de la fuerza de trabajo mundial orientada al sector de los cuidados y el trabajo del hogar.

Una vez observada la perspectiva mundial, conviene poner de relieve cómo esos números encuentran cobijo en la realidad del trabajo doméstico español. A este respecto, de conformidad con el informe de Oxfam Intermón¹² para España, y tal como data la EPA, en torno a 600.000 personas están orientadas al sector del trabajo del hogar siendo 360.581 las que se hallan dadas de alta en el Sistema Especial de Trabajadoras del hogar del Régimen General de la Seguridad Social a fecha de 31 de marzo de 2023¹³.

Por su parte, del total de profesionales con los que cuenta el trabajo doméstico, el 88% son mujeres frente al 12% de hombres. Este porcentaje es ofrecido por Oxfam pero, dada la informalidad en la contratación, la feminización del sector puede ascender hasta el 95% tal como indican fuentes del Ministerio de Trabajo y Economía Social¹⁴, representando, así, el 5% del total de las mujeres empleadas en el mercado de trabajo.

Tabla 2. Número de ocupados en el sector de actividad de empleados domésticos

SEXO	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
F	601.200	586.300	582.000	586.000	574.100	556.400	563.500	548.600	501.800	494.300	458.600	492.200
M	59.200	77.900	80.100	75.400	62.900	73.600	78.200	68.300	78.800	67.800	60.200	51.800

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), del Instituto Nacional de Estadística a fecha de 31 de diciembre de 2022

En definitiva, se trata de datos que ponen de manifiesto un sector profesional desmesuradamente feminizado en el que se continúa reforzando la concepción de que el terreno del hogar y de los cuidados es patrimonio exclusivo de la mujer.

¹¹OIT (2021). *Quiénes son los trabajadores domésticos*.

¹²OXFAM INTERMÓN (2019). *Esenciales y sin derechos. O cómo implementar el convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar*.

¹³ Dato de afiliación al Sistema Especial de Empleadas del Hogar del RGSS de marzo de 2023

¹⁴Declaraciones realizadas por la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, en comparecencia de rueda de prensa de Consejo de Ministros de 6/09/2022.

5.2.3. Informalidad

Otra de las claves constitutivas del estado de la cuestión dentro del sector del trabajo del hogar es la que representa la alta informalidad que posee, lo que da lugar a un sector predominantemente erigido en la denominada “economía sumergida”. De acuerdo con el citado informe de Oxfam Intermón para España, 1 de cada 4 trabajadoras desempeñan su labor profesional en ese espacio del tejido productivo abstraído del orden laboral ordinario. Esto configura un sector donde el 36% de la fuerza de trabajo es empleada bajo parámetros de informalidad con el impacto que ello conlleva a nivel de desprotección social para las profesionales adscritas al mismo. A su vez, el impacto de la economía sumergida es elevado, no solo a nivel de desprotección, sino también de pérdida de ingresos públicos, ya que, tal como indica el reciente informe de la Empresa Aiudo (2023)¹⁵, la regularización del 34% de las trabajadoras informales supondría un beneficio estatal de cerca de 1.200 millones de euros.

5.2.4. Invisibilidad

El hecho diferenciador de que se trate de una actividad profesional cuyo centro de trabajo es un hogar familiar coloca al sector del empleo doméstico y a sus profesionales en un escenario invisible a ojos del mercado laboral. El carácter privado e íntimo del espacio físico en el que se ejecuta la actividad dificulta la monitorización del cumplimiento de los derechos laborales y entorpece el control, la cuantificación y el seguimiento por parte de las instituciones públicas, originando lo que se conoce como invisibilidad fiscalizadora (Bene 2012:111).

Como se señala, dicha invisibilidad, ostenta una doble manifestación: fiscalizadora, pero también estadística (Bene 2012:111). Esta última alude a la dificultad de empresas y centros demoscópicos de obtener conclusiones numéricas rotundas respecto del sector doméstico por el escollo que representa la entrada a un hogar como centro de trabajo, así como por la alta informalidad bajo la que se esconden cientos de miles de empleos no oficiales. A esos dos factores potencialmente invisibilizadores se

¹⁵AIUDO (2023). Informe sectorial acerca del impacto de la economía sumergida en el sector de los cuidados.

une un agente decisivo: la irregularidad administrativa en la que se hallan sumergidas cientos de miles de trabajadoras migrantes.

5.2.5. Trabajadoras migrantes

Se anotaba unas líneas arriba que el sector del trabajo del hogar en España ostenta rostro de mujer. Sin embargo, a dicho retrato femenino hay que incorporar un rasgo determinante: el trabajo del hogar tiene rostro de mujer migrada puesto que del 88% de las trabajadoras domésticas existentes en España, el 56%¹⁶ tienen nacionalidad extracomunitaria, cifra que asciende al 92% en el trabajo de régimen interno. Ello propicia un contexto laboral en el que se estima que 70.000 empleadas del hogar con nacionalidad extracomunitaria se hallan en situación administrativa irregular, hecho que les aboca, irremediamente, a trabajar en los subterfugios de la economía sumergida.

Como señala Parella Rubio (2003: 207), “los trabajadores inmigrantes están destinados (...) a realizar trabajos manuales no cualificados, arriesgados, sucios y mal pagados, a pesar de la fuerte incidencia del paro”. Y es que el trabajo del hogar en régimen interno se ha convertido, como consecuencia de la regulación en materia de extranjería, en el peaje forzoso que han de pagar las mujeres migrantes para poder construir un camino hacia la regularización administrativa. Ello implica soportar condiciones laborales asfixiantes¹⁷ y vulneradoras de la normativa laboral vigente justificadas bajo la coartada del estado de ilegalidad en la que la propia Ley de Extranjería las ha ubicado.

En suma, este *modus operandi* aplicado a las trabajadoras del hogar migradas en situación de irregularidad administrativa conlleva un consecuente empobrecimiento del Estado del Bienestar en tanto que son, precisamente las mujeres inmigrantes, quienes vienen satisfaciendo las necesidades de cuidados y limpieza. Y, sin embargo, son ignoradas por el conjunto de la sociedad, así como por el propio Estado en tanto que garante del cumplimiento de los derechos fundamentales (López Insua 2020: 2), con el

¹⁶ OXFAM INTERMÓN (2019). *Esenciales y sin derechos. O cómo implementar el convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar*.

¹⁷ OXFAM INTERMÓN (2019) : “La necesidad de contar con un contrato de trabajo para optar al permiso de trabajo las hace tremendamente flexibles a los requerimientos de los empleadores, vulnerables a abusos en horario, discriminaciones salariales, reclamación de deudas, riesgos de accidentes o malos tratos”.

efecto subsiguiente de convertirlas en “ciudadanas de segunda clase (e incluso, tercera clase) y, por tanto, carentes de derechos fundamentales” (*ibidem*).

5.2.6. Precarización y desprotección

Las anteriores características descritas son constitutivas de la espina dorsal del trabajo del hogar español y son, a su vez, la causa del estado de precarización y desprotección bajo el que se lleva a cabo dicha actividad profesional.

El estado de precarización de las condiciones laborales en este sector, y por ende de vida, es producto de la ausencia de políticas de estado en materia de cuidados, dependencia y migración. En otras palabras, la omisión deliberada en materia legislativa respecto de las realidades sociales necesitadas del oficio que desarrollan las trabajadoras del hogar, coloca a las familias españolas en una tesitura de desamparo donde la salida más tentadora es la contratación sumergida ofreciendo condiciones económicas abyectas a mujeres en situación de precariedad institucional. Dicho escenario legislativo genera indirectamente unas coordenadas de trabajo caracterizadas por dos elementos fundamentales: la escasa remuneración económica y el desvalor institucional reflejado en una latente ausencia en materia de Inspección.

Por un lado, se alude a la escasa remuneración económica como una de las principales causas de las eminentemente precarizadas relaciones contractuales que se mantienen dentro del sector. Y es que, tal como apunta el macro informe de la OIT, las trabajadoras domésticas en el conjunto global reciben remuneraciones económicas equivalentes a la mitad del salario medio del mercado; habiendo casos donde dicha remuneración no alcanza ni el 20% del sueldo medio. Por su parte, el mercado español sitúa el salario medio de las trabajadoras del hogar en 776€¹⁸, lo cual constituye un sueldo un 56% menor al del conjunto de la totalidad de las ramas de actividad del tejido productivo, siendo un 41,7% menor en el caso de jornada completa y un 39,7% inferior en las jornadas de tipo parcial.

Esta escasez remunerativa durante el conjunto de la vida laboral de las trabajadoras del hogar tiene proyección directa sobre su pensión de jubilación que, en

¹⁸ Beneyto Calatayud, P.J (2022).: *Trabajadoras del hogar, esenciales... pero invisibles y discriminadas*.

término medio, apenas alcanza los 536 euros al mes. Tal es la precarización de las condiciones de vida, que como señala un informe de UGT de 2019, de las 167.845 pensiones del Sistema Especial de Empleados del Hogar, el 61,8% son receptoras del complemento por mínimos¹⁹.

Como ya se ha apuntado, la precarización del sector viene determinada por la fragilidad económica que afrontan, pero paralelamente viene influida por el desvalor jurídico institucional materializado en la escasa actuación de la Inspección de Trabajo. Precisamente, esta es la principal consigna de las organizaciones de trabajadoras del hogar las cuales sostienen su petición en el art. 17 del Convenio 189 de la OIT, así como en la Recomendación 201 de este mismo organismo internacional, que señalan la obligación de los Estados de llevar a cabo medidas relativas a la actuación inspectora respetando, en todo caso, la especialidad que representa el hogar como centro de trabajo. Frente a dicho mandato internacional, la actuación de la Inspección de Trabajo en España se ha venido concretando en los siguientes datos:

Tabla 3. N° de actuaciones, infracciones, recaudación y empleos aflorados en el período comprendido entre el 2016-2021 como consecuencia de la actuación inspectora.

	Años previos a 2016	2016	2017	2018	2019	2020	2021
N° actuaciones	No consta	815	3.441	3.135	3.256	1.991	47.379
N° infracciones y dinero obtenido	No consta	107 infracciones = 612.212,15€	2.163 infracciones = 2.662.075,10€	193 infracciones = 571.944, 26€	186 infracciones = 482.950,66€	135 infracciones = 382.688,14€	162 infracciones = 492.558,85€
N° expedientes liquidatorios	No consta	225.603,21€	1.886.857,99€	No consta expedientes desagregados	No consta expedientes desagregados	No consta expedientes desagregados	No consta expedientes desagregados
N° empleos aflorados	No consta	198	353	No consta	No consta	No consta	No consta

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: apartado 2 “Seguridad Social y Economía irregular”.

Pese al ilusorio incremento acaecido en el año 2021 con ocasión del Plan Integral de Actuación en el Servicio del Hogar, los datos recogidos en esta Tabla robustecen las exigencias de las asociaciones representativas del sector en tanto que se

¹⁹ Informe realizado por UGT (2019). *Trabajo Doméstico y de cuidados para empleadores particulares.*

trata de una actuación escasa y deficiente dadas las coordenadas palpables de precariedad, irregularidad e invisibilidad (Charro Baena, 2017).

En definitiva, y al albor de los mandatos internacionales materializados en los textos mencionados, puede afirmarse que se trata de una inacción constitutiva de un claro incumplimiento de la normativa internacional con considerables consecuencias para las profesionales del sector. Entre estas consecuencias cabe mencionar la ausencia de control suficiente sobre la existencia y cumplimiento de los contratos, el nulo desarrollo de medidas en materia de seguridad y protección de la salud, la falta de prevención de la violencia sexual dada la vulnerabilidad del entorno, la inobservancia sobre la adecuación del alojamiento así como la escasez de formación y medios para realizar el trabajo (Giménez Merino, 2022). Como señala este autor, son cuestiones que van a “requerir algo más que buenas intenciones, ya que supondría sacar a la luz la alarmante falta de provisión de servicios de cuidado en una sociedad envejecida como la española” (*ibídem*).

5.2.7. Autoorganización

No es cuestión de azar que la autoorganización se configure como la última de las claves definitorias del ADN del sector del trabajo del hogar, pues está colocada *ex profeso* como el último eslabón explicativo del presente diagnóstico.

La referencia de Giménez Merino al fenómeno de la autoorganización tiene como objetivo ilustrar la intensa labor de reivindicación llevada a cabo por las trabajadoras del hogar durante más de once años, consistente en compeler a los diferentes ejecutivos de turno a la ratificación y cumplimiento del Derecho Internacional. Como señala el profesor de la Universidad de Barcelona, este aspecto autoorganizativo ha sido la clave para engendrar el marco regulatorio aprobado en el año 2022 el cual resulta “imprescindible en vista de la llamada crisis de los cuidados —como se hizo especialmente patente durante la pandemia de la Covid— que acecha en una sociedad crecientemente envejecida, atomizada y empobrecida y que demanda ocupaciones especializadas” (Giménez Merino 2022:12).

Cabe ser mentada, así mismo, la causa subyacente a dicha autoorganización, como es la ausencia de las demandas de las profesionales del hogar dentro de la agenda del feminismo hegemónico²⁰. Aun siendo cierto que dicho feminismo de la segunda ola ha tenido como objeto principal de su acción el cuestionamiento de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, la realidad descifra que no ha dado cobertura suficiente dentro de su acción corporativa a la urgencia que representa el estado de precariedad, invisibilidad y marginalidad al que se han visto abocadas las trabajadoras del hogar. Frente al mismo, ha sido el pensamiento interseccional el que, a través de una lectura analítica de los factores sociales de género, raza y clase, ha canalizado las demandas de las profesionales del sector las cuales, bien por su clase social o bien por su origen, siquiera habían sido tomadas en consideración por el llamado “feminismo blanco”.

6. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

6.1. Instrumentos internacionales como palanca de cambios de la legislación nacional

6.1.1. La jurisprudencia europea como precursora del principio de igualdad de trato en las relaciones laborales: Asunto C-389/20

La lógica cronológica llevaría a analizar en primer lugar el Convenio n.º 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos cuya fecha de aprobación alude al año 2011, sin embargo, la lógica de la realidad nos obliga a analizar primeramente la STJUE de 24 de febrero de 2022 que aborda el asunto C-389/20. Y es que como viene siendo habitual, el TJUE se ha convertido, en cierta manera, en la instancia judicial mediante la cual se abre la senda hacia los principales avances en materia de igualdad, convirtiéndose así en el órgano que con habitualidad enmienda los comportamientos jurídicos del Estado Español. En esta línea, la Sentencia que nos ocupa responde, una vez más, a este patrón bidireccional en el que Europa reprende y, en consecuencia, España corrige.

²⁰ “El feminismo hegemónico, también conocido como feminismo blanco o feminismo de la segunda ola, es considerado el feminismo «tradicional». Se centra en las mujeres blancas, urbanas, de clase media o alta, principalmente de los EE. UU. y Europa, como molde único de mujer donde las otras deben encajar”. Texto extraído de Moddi: <https://moddi.org/feminismo-hegemonico/>

“Enfermé y me di cuenta que estaba totalmente desamparada, sin ninguna garantía y ningún derecho, con la incertidumbre de qué pasaría en el futuro”²¹.

Estas son las palabras textuales de la trabajadora gallega que ha abanderado la batalla judicial contra la exigua normativa española que representaba el RD 16/2011. Dicha trabajadora planteó una demanda en virtud de la cual postulaba a la Tesorería General de la Seguridad Social consentimiento para la cotización por contingencia de desempleo, que hasta dicho momento no estaba contemplada en la normativa vigente.

El Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº2 de Vigo al que le llegó la demanda observó una aparente contradicción entre el marco europeo y la disposición nacional en cuestión, por lo que planteó una cuestión prejudicial mediante la cual poder discernir si el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7²² y el artículo 5, letra b), de la Directiva 2006/54²³, debían ser interpretados como elementos contrarios a la normativa nacional conforme a la cual el Sistema Especial del Trabajo del Hogar del RGSS quedaría excluido de las prestaciones por desempleo.

Respecto del objeto de la cuestión que entronca el caso y da origen a esta resolución, el Tribunal comienza construyendo su argumentación mediante la negación de la existencia de una discriminación directa basada en el sexo, pues, según dice “se aplica indistintamente a los trabajadores y a las trabajadoras incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar” (apdo 39). Dicha negación va acompañada de la afirmación de que la referida normativa nacional entraña rotundamente una discriminación indirecta definida como “una situación en que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo” (apdo 40). El TJUE refunda dicha discriminación indirecta en los datos estadísticos por género, en virtud de los cuales concluye que la aplicación de dicha disposición afecta mayoritariamente a mujeres dada la alta feminización del sector, el escaso nivel de cualificación y el considerable porcentaje de no afiliación a la Seguridad Social.

²¹Newtral (2022). *Victoria para las trabajadoras del hogar: la Justicia Europea considera que España las discrimina por no tener derecho a paro.*

²² Dir. 79/7 del Consejo, de 19 de diciembre de 1978

²³ Dir. 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006

En segundo lugar, escudriña los objetivos de política social esgrimidos por España y consistentes en el argumento de que el reconocimiento de la contingencia por desempleo supondría el incremento de los costes salariales traduciéndose en la disminución del empleo, el aumento del trabajo ilegal y el fraude a la Seguridad Social. Frente a esos argumentos, el Tribunal entiende que se trata de una aplicación en absoluto “coherente y sistemática en comparación con otros colectivos de trabajadores que disfrutaban de esas mismas prestaciones pese a presentar características y condiciones de trabajo análogas a las de los empleados de hogar” (apdo 64). Por ello, concluye que la disposición nacional refutada por la trabajadora gallega colisiona, de facto, con el artículo 4, apartado 1º de la Directiva 79/7²⁴, en tanto coloca a las trabajadoras del sector en una clara situación de desventaja con respecto al resto de áreas de actividad análogas y, en ningún caso puede justificarse bajo factores objetivos y alejados de una discriminación por razón de sexo.

En suma, la referida Sentencia del TJUE puede ser leída como una enmienda absoluta a la desprotección que el legislador ofrecía a las trabajadoras del hogar. Sin embargo, pese al carácter progresista que la envuelve, no se puede obviar que únicamente condena la ausencia de prestación por desempleo, y no el incumplimiento sistemático de la globalidad de la legislación, que es la razón explicativa de la situación del sector. Se puede aducir que no es esa la tarea del Tribunal, que se tiene que atener a lo planteado en la cuestión prejudicial, sin embargo no está de más subrayar la afirmación de Otxoa Crespo (2021) cuando señala que “el incumplimiento de las normas ya existentes dejaría desarbolado el sistema actual de cuidados y el forzar el cumplimiento de las condiciones legales que ya existen tendría como respuesta el malestar de una clase a la que no se le quiere poner enfrente”.

6.1.2. Convenio 189 OIT: carta magna de los derechos de las trabajadoras del hogar

El 16 de junio de 2011 y el 9 de junio de 2022. Entre ambas fechas se mantiene una inaudita distancia de once años. La primera data responde al día en que se aprobó por parte de la OIT el *Convenio n.º 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, la segunda alude al momento en que el Congreso de los Diputados, a

²⁴Dir. 79/7 del Consejo, de 19 de diciembre de 1978

instancia del Gobierno de España, y tras la condena europea, ratificó el referido texto como el prólogo de la aprobación del RD 16/2022 que analizaremos a posteriori. En cualquier caso, once años en los que los sucesivos ejecutivos españoles ignoraron el mandato internacional que representan los convenios de la OIT que, pese a su carácter recomendatorio y no vinculante, se configuran como faros que alumbran el camino a seguir en materia de derechos laborales. Once años de los que también se extrae la conclusión de la irrelevante consideración que mantiene el poder político respecto del sector del trabajo del hogar dada su manifiesta pasividad legislativa. En definitiva, una década en la que las trabajadoras del hogar, con nombre propio y vidas propias, vieron cómo el legislador las convertía en profesionales de segunda al entender que sus necesidades eran algo intrascendente y secundario al resto de asuntos.

El Convenio nº189 de la OIT germinó en una época oscura para la economía mundial como fue la que representó la crisis económica acaecida a finales de la primera década de este siglo. Y, sin duda alguna, cabe considerar que la agudeza del momento contribuyó a la firmeza y claridad del texto.

La lectura del mismo permite alcanzar la deducción de que se trata de una norma atravesada de norte a sur por un doble espíritu. Por un lado, el de reforzar la concepción del trabajo decente como el axioma rector en cada una de las relaciones laborales y, especialmente, en aquellas que presentan una alta precariedad, informalidad y desprotección. Por otro lado, cabe apreciar que se trata de un Convenio que, más allá de la invitación a los Estados al reconocimiento de determinados derechos laborales, pretende aprovechar la proyección de la que goza para dar valor a un sector profesional cuyo trabajo se configura como una de las “contribuciones más significativas”²⁵ para la economía mundial y, especialmente, para el sostenimiento de la vida, poniendo así mismo especial ahínco en la alta feminización del sector en el que mujeres y niñas, en muchos casos migrantes o pertenecientes a comunidades desfavorecidas, ven cómo su trabajo, aun siendo esencial, sólo recibe un tratamiento social consistente en descrédito, invisibilidad e infravaloración.

²⁵ Convenio núm. 189, parr. 3º.

Del articulado que compone el texto se desprende un primer mandato consistente en que dicho texto debía ser transpuesto por los Estados Miembros en el plazo de 365 días; plazo de transposición que en el caso del Estado español alcanzó los 4015 días. Más allá de un mandato de carácter técnico, la OIT, a través del citado Convenio, asienta un conjunto de derechos vitales para el desarrollo del trabajo del hogar, siendo los más destacables a efectos de la presente exposición los siguientes:

- Adopción de medidas tendentes al reconocimiento de legitimidad a las asociaciones de trabajadoras del hogar para la negociación colectiva (art. 2).
- Adopción de medidas consistentes en el aseguramiento de condiciones de empleo equitativas, decentes y, en el caso de residencia en el hogar, la garantía de una vida decente respetando la privacidad e intimidad (art. 6).
- Formulación de medidas que garanticen la protección en materia de seguridad social (art. 14).
- Garantía de consulta a las organizaciones más representativas debiendo poder poner en práctica los derechos reconocidos por el texto en un convenio colectivo junto con la formulación de medidas que garanticen una correcta inspección de trabajo (art. 18).

Estos derechos, parcialmente reconocidos en el RD 1620/2011 y consolidados en el RD 16/2022, pueden ser considerados -según la experta en la materia Isabel Otxoa (2022)- como “papel mojado cuando sus beneficiarias no reúnen la suficiente fuerza de presión para que se cumplan y no cuentan con el poder del Estado a su favor”. Como bien indica la profesora emérita de la Universidad del País Vasco, el reconocimiento sobre papel no tiene utilidad alguna cuando la morfología práctica está atravesada por la ineffectividad de las normas. A este respecto, Otxoa (2022), conocedora directa de la realidad de las trabajadoras del hogar al ser la portavoz de la ATH-ELE,²⁶ aduce que “los derechos reconocidos formalmente se incumplen; no un poquito, sino clamorosamente y las condiciones de trabajo no se controlan con la coartada del respeto a la inviolabilidad del domicilio”. Este testimonio de Otxoa respalda el de la trabajadora entrevistada para el presente trabajo quien, con tristeza y rabia, señalaba la alarmante desprotección que la acompaña cada día y la sensación de estar inmersa en un laberinto administrativo donde, aun siendo la víctima, es tratada como la infractora.

²⁶ Asociación de Trabajadoras del Hogar Bizkaia Etxebarrukoak

6.2. Normativa estatal: el Real Decreto 16/2022 de 6 de septiembre

6.2.1. Elementos constitutivos básicos

La mayor parte de las normas que engrosan nuestro ordenamiento jurídico tienen como telón de fondo explicativo de su razón de ser la lucha de un colectivo. Por su parte, la norma objeto del presente epígrafe, sin disputa, debería tener únicamente el rostro de la lucha impulsada por las diversas asociaciones del sector que coexisten en el Estado español. Sin embargo, la misma nació al rebufo del tajante llamamiento del TJUE al estado español por su omisiva legislativa y su consecuente discriminación indirecta. Pese a que el detonante de su inmediato curso legislativo fuera ese, el de una dura sentencia europea, el mérito de su aprobación le corresponde a un colectivo de profesionales que, conscientes de su valor y de su esencialidad para el sostenimiento de la vida, han abanderado una lucha que hoy encuentra reflejo legislativo.

El reflejo legislativo de la lucha y el peso de la Sentencia del TJUE se refleja en *el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*. Como precisa el legislador en su Preámbulo, este texto nace con el firme propósito de equiparar la situación de las trabajadoras del hogar a la del resto de profesionales del mercado de trabajo mediante el desenquistamiento de la estructura legislativa de aquellas disposiciones que, directa o indirectamente, son causantes de coyunturas discriminatorias.

Lo primero que procede destacar de este Real Decreto-ley es que se trata de una norma que modifica el encuadramiento del sector en la medida que lo incluye en el Régimen General de la Seguridad Social a través de la fórmula de un Sistema Especial, siéndole por tanto aplicable el Estatuto de los Trabajadores en su conjunto. Junto con esa primera novedad de índole organizativa, el texto va acompañado de una serie de modificaciones sustancialmente relevantes, pues marcan un paso adelante respecto de la anterior legislación y recogen en su redacción el sentir y las demandas de las principales asociaciones del sector, manteniendo una mirada constante en la legislación internacional de referencia. Dichos cambios legislativos pueden resumirse en los siguientes (Giménez Merino, 2022): “1) La obligación de cotizar por la contingencia de desempleo y al Fondo de Garantía Salarial; 2) La presunción del carácter indefinido de

la relación laboral cuando el contrato no se realice por escrito; 3) La supresión de la figura del desistimiento y el establecimiento de las situaciones concretas que habilitan la forma de extinción que ha de regir para este régimen especial; 4) La introducción de beneficios en la cotización para fomentar la contratación; 5) La previsión del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo; 6) La previsión de políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar.”

Se trata, pues, de modificaciones legislativas de las que se desprende un espíritu transformista que dibuja una línea jurídica alejada del RD 1620/2011, el cual, pese a su coincidente nacimiento en tiempo con el Convenio nº189 OIT, mantuvo una distancia sideral con dicho mandato internacional.

6.2.2 Efectos materiales, trascendencia organizativa y omisiones

Como se ha mencionado *supra*, el Real Decreto-ley 16/2022 rompe con la anterior legislación y lo hace mirando de frente a las trabajadoras del hogar mediante la cesión de un espacio legítimo en la mesa de negociación. Ello ha dado a lugar a un articulado con vitales efectos materiales para la mejora de las condiciones de trabajo como son la prohibición de despedir sin causa fundada -la figura del desistimiento constituía una anomalía democrática y era fuente de gran inseguridad jurídica-, el aumento de la indemnización por despido improcedente de 20 a 33 días y la obligación de cotizar por los conceptos de desempleo junto con el Fondo de Garantía Salarial.

Junto a ello, cabe destacar en términos de trascendencia organizativa el régimen de incentivos previstos a través del establecimiento de una serie de bonificaciones como, por ejemplo, la aplicación de deducciones en la cotización a la Seguridad Social por la contratación de personas víctimas de violencia de género, trata o personas con diversidad funcional. En suma, mecanismos incentivadores de la contratación que buscan despachar uno de los graves problemas del trabajo del hogar como es la infracontratación; un problema que, como señala Giménez Merino (2022), genera un desempeño profesional sin cobertura contractual y una pérdida de ingresos públicos que, de no ser así, “redundaría en un incremento de la capacidad general de consumo”.

Manteniendo el júbilo por la culminación de una normativa que por vez primera inicia un sendero legislativo de atención a las demandas del sector, han de ser señaladas las sombras u omisiones que paralelamente acompañan a este instrumento jurídico. En este sentido, ha de ponerse sobre la mesa el retraso hasta el año 2024 para la plena inclusión del sector en el RGSS. Junto a ello, y como apunta Otxoa Crespo (2022), ha de prestarse atención a la cobertura de vacíos en la cotización, pues en el hogar los períodos en los que no ha habido cotización se tienen, efectivamente, por no cotizados “por lo que entre dos personas que hayan cotizado el mismo tiempo y las mismas cantidades, la que está incluida en el régimen general tendrá una pensión más alta que la trabajadora de Hogar”.

Junto con esas dos ausencias insoslayables, corresponde poner el acento en otras dos cuestiones elementales que esta norma ha omitido en su propuesta final. Por un lado, es patente el hecho de que en el presente sector el empleador es, en muchos casos, una persona envejecida con probabilidades de fallecimiento cercano. En este sentido, mientras que en el resto de ámbitos laborales el cese por muerte del empleador es muy poco habitual, en el trabajo del hogar se configura como una constante o, como lo define Otxoa, “es el pan de cada día”. Sin tener en cuenta esta circunstancia, el legislador ha mantenido la indemnización prevista en el ET para la presente coyuntura, que asciende a un mes de salario; de ahí que se eche de menos una excepción indemnizatoria que palíe la situación de desprotección a la que se ven expuestas las profesionales del sector.

Por otro lado, y como cierre del presente punto, no ha de dejarse en el olvido el descuido del legislador respecto de las trabajadoras internas a las que no les profiere del marco legislativo y administrativo adecuado y necesario para la confusa situación en la que se hallan inmersas. Tal es el descuido que, por ejemplo, no define “qué es la pernocta, cuándo empieza y cuándo acaba, cómo debería pagarse y en qué casos, cuáles deben ser las condiciones del alojamiento” (Otxoa Crespo, 2022).

7. LA FACTIBILIDAD APLICATIVA DEL DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL TRABAJO DEL HOGAR

7.1. Negociación colectiva: configuración y alcance jurídico

Este epígrafe se centra en el núcleo temático del TFG y su desarrollo se presenta como la combinación argumentativa de dos tótems conceptuales que, tradicionalmente, se han presentado como polos opuestos e incombinales entre sí: la negociación colectiva y el trabajo del hogar. Sin embargo, como paso previo, procede analizar el soporte jurídico de la oposición.

En primer lugar, y manteniendo el camino argumentativo, ha de ser señalado que el derecho a la negociación colectiva se configura como un derecho constitucional amparado en el art. 37.1 de la CE, a cuyo tenor “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Por tanto, esta disposición constitucional considera la negociación colectiva y los convenios colectivos como los instrumentos básicos y esenciales de uso legítimo tanto para los sindicatos de trabajadores como para las asociaciones de empresarios en la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta que este derecho constitucional a la negociación colectiva encuentra amparo también en la norma fundamental de las relaciones laborales, como es el Estatuto de los Trabajadores. Como ya ha sido señalado anteriormente, el ET considera el trabajo del hogar en su disposición 2.1.b) de carácter especial aun cuando le atribuye “los derechos básicos reconocidos por la Constitución”. Concretamente, en su Título III, Capítulo I, Sección 1º, aborda lo referido a los convenios colectivos, su contenido y naturaleza, y, la legitimación sectorial necesaria. En este sentido, define un convenio colectivo como la manifestación práctica del derecho a la negociación colectiva ejercida por los sindicatos de trabajadores y asociaciones de empresarios que en virtud de su autonomía colectiva acuerdan libremente como un medio de defensa de la paz social (art. 82 ET). Respecto de la legitimación negocial, cuestión ostensiblemente controvertida en el trabajo del hogar,

aborda ampliamente las diversas casuísticas en su art. 87 en el que, dada la amplitud con la que es redactado, prevé amparo a situaciones como las del trabajo del hogar tal como veremos más adelante.

Previo a dar un paso a la esfera internacional y ver qué tratamiento recibe en ella la negociación colectiva en relación al trabajo del hogar, resulta pertinente observar qué cabida obtiene esta cuestión en el ya analizado RD 16/2022 modificadorio del RD 1620/2011, encontrándonos con que tanto la regulación pretérita como la vigente guardan silencio en relación al desarrollo de la interlocución social en el sector y lo relegan a un futuro desarrollo reglamentario. Un ausente pronunciamiento que se aleja del mandato internacional proyectado en los ya citados Convenio n°189 y Recomendación 201 de la OIT. Concretamente, el primero (C.189) en su disposición segunda reconoce “la legitimidad de las organizaciones de trabajadoras del hogar como interlocutoras en la negociación de las normas que las afectan” (Giménez Merino, 2022); reconocimiento que no sólo radica en dicha disposición, sino que encuentra reflejo directo e indirecto a lo largo y ancho del ya examinado texto legal. Es tal el ahínco de la OIT por destacar la importancia y troncalidad de la negociación colectiva para las trabajadoras del hogar como medio para asegurar para la efectividad de las medidas, que en su *Recomendación núm. 201 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos* vuelve a reafirmar el derecho inherente a disfrutar de la “libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.

7.2. Sobre el binomio lucha sindical y mujeres

Un lugar, entendido como espacio físico compartido, lo hacen las gentes que lo ocupan. Por ende, un sindicato, entendido como espacio de ejercicio de defensa de los derechos de una colectividad, lo hacen los sujetos que lo habitan. Y el interrogante inexcusable que se deriva de ello es: ¿qué sujetos, clásicamente, han habitado, ocupado y dominado los sindicatos? La respuesta es única: los obreros (léase, los hombres). Precisamente sobre ellos se ha edificado el movimiento obrero y sindical en España obviando, de facto, “la presencia y las aportaciones de las mujeres de los sindicatos” (Torns y Recio, 2011). Este ha sido el principal motivo que ha contribuido a la relegación de la mujer a un segundo plano dentro de nuestro imaginario colectivo que,

como señalan Torns y Recio (*ibídem*), en los últimos tiempos se ha desarticulado gracias a la progresiva presencia femenina en organizaciones sindicales.

La falta de presencia organizativa de la mujer dentro de los sindicatos no es más que otra proyección material del constructo cultural insistente en que la mujer no debía ocupar un espacio público, por tanto, no debía desplegar presencia en la esfera productiva y, mucho menos, defender los derechos inherentes a la misma. Aun siendo cierta la nula consideración organizativa de los sindicatos de clase respecto de las mujeres, no ha de pasarse por alto la imprescindible labor ejercida por ellas desde la retaguardia con el fin de contribuir desde su posición a la lucha por los derechos de los trabajadores. Es decir, aun habiendo una estructura eminentemente masculinizada que ocupaba la totalidad de los cargos, del discurso y de las demandas, tras de ellos había un grupo de mujeres que han sido y son lo que Pilar Díaz (2006) denomina el “capital emocional de los sindicatos”.

Sustento emocional ignorado y olvidado por dichas organizaciones a la hora de formular sus demandas, pues, las mujeres y sus realidades no han encontrado cobijo en la lucha sindical hasta hace muy pocas décadas. El olvido de las mujeres, así como de sus realidades y demandas, a la hora de formular las proclamas sindicales responde a tres razones que inteligentemente formulan Torns y Recio (2011):

1) La mirada masculina pretendidamente universal que lo impregna y atraviesa todo.

2) La creencia generalizada consistente en afirmar que la presencia de las mujeres en los sindicatos ha sido paralela a la “incorporación de la mujer al mercado laboral”, obviando, de esta manera, el trabajo histórico de cuidados en el hogar que fue la condición de posibilidad para la dedicación íntegra de los hombres a dichos espacios sindicales.

3) La omisión histórica del papel que desempeñaron las mujeres en el impulso y lucha de las grandes políticas de igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

Estas puntualizaciones permiten afirmar que el papel de los sindicatos de clase respecto de las mujeres y, en particular, respecto de las profesiones del sector del hogar

ha consistido en la triple D: desamparo, dejación de funciones y desatención. Una receta consistente en omitir a las mujeres de todos los ámbitos, en obviar cualquier referencia a sus demandas en los compromisos sindicales y en desvalorizar su imprescindible papel en el hogar el cual fue la bomba de oxígeno para la presencia masculina en los nichos sindicales. Tal es la dimensión de lo que aquí hemos denominado como triple D, que uno de los grandes lemas abanderado en los tiempos en los que se produjo una sutil incorporación femenina al mercado de trabajo fue el de “*mujeres fuera de la fábrica*”; un lema clamado por los propios compañeros de clase, que como anotan Torns y Recio (2011), buscaba salvaguardar “un modelo familiar patriarcal, basado en el pacto «hombre cabeza de familia/mujer ama de casa»”.

En ese escenario, y como señala Ruth Milkman (1985) -una de las pocas historiadoras cuyos trabajos están centrados en reflatar el papel de la mujer en el sindicalismo-, fue el impulso de las mujeres, y no la motivación de las esferas de poder de dichas organizaciones, el que permitió la construcción de un camino tendente a ocupar dichos espacios en mayúsculas y a incorporar a su paso la visión de género a las consignas sindicales, con el fin de construir un ideario que amparara las demandas laborales de toda una población, y no sólo de la mitad de ella. Y ese impulso femenino es el que alumbró unos sindicatos de clase que por vez primera incorporaban, paulatinamente, lo que ellos antes denominaban “temas de mujeres” y que, gracias a ellas, pasaron a ser asuntos generales. De manera que, como apunta Estibaliz Sarasola (2021), la experiencia organizativa de las mujeres en los espacios sindicales repercute directamente en las cuestiones que ocupan su agenda política, en atención a lo cual, dichas cuestiones trascienden la barrera sindical pasando, en muchos casos, a tener resonancia en las políticas públicas de un país.

Lo hasta aquí narrado es la base sobre la que se configura un caldo de cultivo de una complejidad soberana en lo que refiere a la nula implantación de la negociación colectiva en el sector del trabajo del hogar. Es decir, a la reciente incorporación de las demandas de las mujeres a las organizaciones obreras ha de sumarse la histórica encrucijada en la que se han visto envueltas las trabajadoras del hogar, tanto por las condiciones de trabajo que enfrentan como por la orfandad sindical que han padecido.

No obstante, el trabajo del hogar cuenta, hoy por hoy, con un entramado sindical que gradualmente va obteniendo mayor dimensión. Este soporte colectivo radica en las secciones especializadas abiertas por los sindicatos de clase como resultado de la denominada solidaridad de género de las mujeres que lo integran, pero fundamentalmente encuentra sostén en los sindicatos de ramo²⁷ que durante la última década han proliferado con el objetivo de dar cobertura a un sector arrinconado tanto por el poder político como por la lucha sindical tradicionalista.

En cualquier caso, ha de negarse con firmeza la pretendida afirmación de que se trata de un sector desafecto respecto de la negociación colectiva pues su alta autoorganización denota un compromiso férreo con el diálogo social como mecanismo de regulación y mejora de las condiciones de trabajo. Con todo, han de ser señaladas también las cuestiones que, a priori, obstaculizan la culminación de un proceso de negociación al uso, como son la inexistencia de organizaciones de empleadores en el sector junto con la ausente representación unitaria de las trabajadoras y el patente abanico de organizaciones no sindicales carentes de legitimación. Un maridaje de cuestiones pendientes que, pese a la dificultad que entrañan, han de ser abordadas sin demora ya que todo sector profesional, sin excepción, ha de poder ejercer un derecho atribuido, nada más y nada menos, que en la Carta Magna fundadora de la democracia.

7.3. La negociación colectiva como banco de prueba del derecho antidiscriminatorio

El derecho antidiscriminatorio se configura como una corriente jurídica que pretende cosechar el derecho de la igualdad. Sorprende, observado lo narrado hasta aquí, la formulación de derecho e igualdad como elementos consecutivos pues la realidad de las trabajadoras del hogar revela que no siempre es una ecuación aplicable. Y, precisamente, realidades como las de las trabajadoras del hogar son las que explican la razón de ser de este pensamiento que pretende ser la “fuente de transformación de nuestras sociedades, que son sociedades de grupos y no sólo de individuos” ya que como sentencia Rey Martínez (2019) “el ideal de justicia social no se satisface exclusivamente con una mejor redistribución económica, sino también con el reconocimiento de la diversidad cultural en el seno de una sociedad y con la

²⁷ Sindicatos tales como Sindihogar/ Sindillar, Sintrahocu, entre otros.

participación activa en la toma de decisiones de los tradicionalmente excluidos”. Y este es el alma troncal de la pugna que aquí se debate acerca de si el sector profesional del trabajo del hogar es un sujeto legítimo para ejercer un derecho que representa el corazón de la cláusula constitucional del Estado Social y Democrático de Derecho (art. 1 CE).

Esta pugna, como cualquier batalla laboral, es luchada en el barro por los agentes sociales en su conjunto: sindicatos de trabajadores y asociaciones de empresarios; dos partes que colisionan en su visión jurídica al dimensionar el ejercicio de este derecho desde escenarios muy distintos.

Por un lado, la representación de las trabajadoras plantea el ejercicio de este derecho como la culminación de la igualdad jurídica, pues, bajo su óptica posicional la imposibilidad del ejercicio carece de respaldo legislativo que lo avale. En este sentido, entienden que las previsiones jurídicas del art. 87.2.b) ET habilitan a los sindicatos más representativos -en nuestro caso objeto de estudio de la CAPV- a ostentar la legitimación negocial respecto de cualquier convenio colectivo del sector que no trascienda las fronteras geográficas delimitadas, un argumento que entienden extensible a las asociaciones de empresarios las cuales, en virtud del art. 87.2.c), podrían asumir dicha legitimación negocial en el ámbito del diálogo social.

Frente a dicho argumento abanderado por el sindicato LAB, la asociación de empresarios mayoritaria en el territorio, CONFEBASK, mantiene un argumento alejado de los posicionamientos señalados que pasa, principalmente, por la negación de este derecho. Bajo la visión de la principal patronal vasca, “los empleadores no son empresas: no hay estructura empresarial alguna. Son meros particulares, en concreto las familias vascas”²⁸. Este es el principal argumento esgrimido por la representación empresarial en virtud del cual niegan la condición jurídica de empleador a aquel sujeto que emplea a una trabajadora del hogar, al que añaden la imposibilidad que ostentan para poder conocer la voluntad de esos sujetos. A resultas de estos argumentos concluyen sosteniendo la imposibilidad de suscripción de un convenio colectivo en el sector.

²⁸ Procedimiento de instancia 16/2022 a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de 20 de junio de 2022, pto,12.1

De manera que, este es el tira y afloja en el que se ha venido desarrollando la cuestión que una vez alcanzada la instancia judicial del TSJPV fue solventada mediante la conclusión de que el marco jurídico actual no permite su ejercicio y, por tanto, no hay amparo jurídico suficiente para el reconocimiento de la legitimación sectorial a la asociación de empresarios (Remisión al punto 2 para mayor abundancia).

Siendo estos los posicionamientos de los agentes sociales y del TSJPV y a expensas del próximo pronunciamiento del TS, corresponde la formulación de la visión jurídica propia fundamentada en las características propias del sector y en el ordenamiento jurídico global.

Retornando al comienzo de este epígrafe, el derecho antidiscriminatorio es la garantía de la igualdad real y efectiva del Derecho. En otras palabras, es el aseguramiento de que el Derecho es capaz de transformarse cuando su formulación contraviene la esencia que lo hizo nacer. Por ello, esgrimir una y otra vez que la negociación colectiva no tiene cabida en el sector profesional del trabajo del hogar por la especialidad que le caracteriza no puede ser argumento jurídico suficiente para dar por cerrado este asunto. De hecho, ningún argumento de este tipo lo va a ser, ya que la cuestión que aquí ocupa no es algo banal ni caprichoso sino una pugna por la efectividad de un derecho constitucional. Y esta es la óptica que debe atravesar todo el discurso: la especial condición que afecta a un sector no es razón suficiente para inaplicar un derecho de índole constitucional. En todo caso, dicha diferenciación ha de ser un medio que refuerce dicho ejercicio, no que lo prive de él.

Por ello, el principal pilar que sustenta y avala el derecho a la negociación colectiva en el sector profesional del trabajo del hogar está en el propio texto constitucional. En primer lugar, no sólo porque en su art. 37.1 CE promulgue sin excepciones su ejercicio legítimo sino porque el ánimo que secunda a la confirmación de ese derecho es el ejercicio libre del mismo por todo sector laboral en cumplimiento del sacrosanto principio de igualdad asentado en el art. 14 CE.

Seguidamente, conviene reafirmar que el sector profesional del trabajo del hogar, pese a su condición de especialidad por el entorno privado en el que es desplegado, es fuente de relación laboral. Es decir, es una relación laboral en sentido

estricto tal como lo define el legislador en la disposición segunda del ET. Y es tal la pulcritud de dicha relación laboral que es incuestionable la condición de empresario del empleador ya que, por definición, son considerados empresarios conforme al art. 1.2 ET “todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior”. Por tanto, que la figura del empresario recaiga en un particular o en una familia complejiza a todas luces la configuración de la relación laboral, pero no desarticula el carácter de laboralidad de dicha relación ni desluce la condición misma de empresario.

Así mismo, afirmar que la negociación colectiva goza del pleno respaldo del ordenamiento jurídico español para su ejercicio efectivo, no encubre el laberíntico esfuerzo que se requiere para su culminación práctica. Tal es la dificultad que en cuarenta y cinco años de democracia se han firmado por parte de los agentes sociales miles de convenios colectivos, ninguno de los cuales para el sector del trabajo del hogar. Por tanto, el reconocimiento a la harta dificultad que rodea al trabajo del hogar ha de estar presente, pero el recreo en dicha complejidad como medio para despachar el asunto y darlo por cerrado es improcedente en tanto que supondría un acto inconstitucional.

Como se viene deslizando, dicha complejidad viene definida por la dificultad de atribución de la legitimación negocial a la hora de la constitución de una mesa negociadora. Mientras que la parte de las trabajadoras del hogar presenta mayor consenso a la hora de reconocer a ciertos sindicatos de ramo y de clase como legitimados en función de su alcance geográfico, la parte de los empleadores carece de representación alguna, en tanto que se halla sumergida en una doble diatriba. Por un lado, se trata de un sector empresarial que carece de autoorganización negocial y, a su vez, las patronales mayoritarias no asumen su representación al entender que no pueden penetrar en sus intereses.

De manera que el choque jurídico se concentra en dos cuestiones. La primera versa sobre si la redacción del art. 87 ET resulta suficiente para atribuir legitimación negocial o requiere de mayor desarrollo reglamentario *ad hoc*; y la segunda sobre si es aceptable el argumento de las principales patronales de que les es imposible conocer los

intereses de los empleadores y, por ello, nunca van a poder ser parte de un proceso de elaboración de un convenio colectivo.

Respecto de la primera cuestión, la redacción del art. 87.2.b) ET, que prevé la legitimación a “los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial”, no genera discusión alguna sobre su aplicabilidad ya que está prevista para la resolución de coyunturas como la presente. Mismo caso es el del art. 87.3.c) ET que otorga la legitimación a “las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores”. De manera que se trata de una previsión legislativa, la del art. 87 ET, que da cobertura jurídica a situaciones ciertamente difusas en términos de organización colectiva.

Considerando lo anterior no parece originar problema alguno en términos de atentado a la intimidad y privacidad del hogar el hecho de que una trabajadora afiliada a un sindicato de ramo o de clase ejerza libremente la libertad sindical y quiera hacer uso de la negociación colectiva para la configuración de un convenio que garantice sus derechos. Sin embargo, y como apunta Sanz Sáez (2021), sí podría juzgarse como agresión a la intimidad de un hogar “la asistencia y acceso de los cargos electivos de los sindicatos más representativos para realizar actividades del sindicato o de los trabajadores, según establece el artículo 9.1.c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical”. Por ello, lo que resulta necesario es el desarrollo reglamentario de la cuestión, tanto para afinar jurídicamente la atribución de la legitimación negocial como para solventar flecos como los del acceso de los cargos electivos a un domicilio privado o, inclusive, la forma de medición de la representación negocial necesaria.

En relación a la segunda cuestión planteada acerca de si resulta suficiente el argumento esgrimido por las asociaciones de empresarios de que su imposibilidad para conocer los intereses de los empleadores imposibilita absolutamente la configuración de un convenio colectivo, cabe realizar algunas anotaciones. En este sentido, ha de acentuarse la idea de que el diálogo social opera gracias a dos pulmones que lo componen y, en este marco, las asociaciones empresariales representan un pulmón

imprescindible para la culminación de cualquier convenio colectivo. Por tanto, ser uno de los pulmones de la democracia requiere de un argumento más elaborado que esté a la altura del mandato constitucional del que está investido todo agente social ya que, como declara Sanz Saéz (2021), “desde una perspectiva formal, en principio, no habría inconveniente legal a que se creasen asociaciones patronales específicas para la defensa de sus intereses, incluso podrían ser sustituidas por otro tipo de asociación que no fuese en puridad una asociación empresarial vinculada a los arts. 7 y 22 CE”.

En suma, la aplicabilidad del derecho a la negociación colectiva en el sector del trabajo del hogar es irrefutable en tanto que goza de un amparo jurídico suficiente que lo suscribe. De manera que los problemas caminan sobre otra vía: la de la inexistencia de una voluntad real a la hora de iniciar el proceso de elaboración del primer convenio colectivo para las trabajadoras del hogar. Por su parte, las razones de la ausencia de dicha voluntad de cierto sector del diálogo social no son manifestadas con claridad, pero, el silencio que abanderan hace inferir que lo que subyace en el fondo es la voluntad de privar al sector de las trabajadoras de un mecanismo jurídico garantista para su integridad profesional. De ahí que deba ser el poder legislativo, en el marco de la corriente jurídica antidiscriminatoria, el que ha de cumplir al pie de la letra con el mandato constitucional, profiriendo a las trabajadoras del hogar de la igualdad jurídica de la que históricamente han sido despojadas.

8. CONCLUSIONES

En primer lugar, ha de concluirse que la realidad de las trabajadoras del hogar es la de un sector profesional destinado a la zona gris, plomiza y sombría del mercado laboral y del imaginario colectivo. Afirma Mónica Borrell (2001:11) que cuesta que emerjan sus acciones y que se las vea como sujetos autónomos hasta el punto de que “su protagonismo suele rayar en los olvidos”. Su olvido, demostradamente intencionado o cuando menos aceptado, las arrincona a la esquina del tablero donde el margen de actuación y de supervivencia es notablemente reducido.

A través de los objetivos planteados en origen, se ha podido realizar un retrato que desenmascara y desentierra una realidad que ha venido siendo presentada de manera oportunista mediante la construcción de un relato sideralmente distanciado de la cotidianidad que acompaña a las profesionales del sector. En este sentido, han quedado

demostradas las siguientes cuestiones: 1) Una patente división sexual del trabajo como fuente de segregación sexual que dibuja un escenario de feminización profesional y, por ende, de pobreza; 2) Una manifiesta informalidad que aboca a gran parte de sus profesionales a los subterfugios de la economía ordinaria; 3) Una atronadora invisibilidad que desdibuja la labor troncal que ejercen para el sostenimiento de la vida; 4) La fragilidad económica que padecen en su ejercicio profesional puesto que la desvalorización institucional provoca un aprovechamiento salarial de su fuerza de trabajo; 5) La desprotección que las asiste ante una Inspección de Trabajo que, escudada en la complejidad del sector, apuesta por la inacción; 6) La capacidad autoorganizativa de un sector que, dada la tibieza institucional y sindical, busca vías alternativas a las tradicionales para el ejercicio de sus derechos legítimos.

Junto a lo anterior, se ha justificado la urgencia de un reconocimiento efectivo del derecho constitucional a la negociación colectiva del sector que, por tanto, se configura como una asignatura pendiente, no por una hipotética imposibilidad técnica, sino por una notable ausencia de voluntad. Es más, se ha puesto de relieve que la negociación colectiva, en tanto que derecho constitucional, goza de un armazón jurídico suficiente para su ejercicio pues, aun siendo cierto que la complejidad que rodea al trabajo del hogar dificulta el proceso, en absoluto se configura como un elemento que obstruya la posibilidad de culminación del mismo. Por tanto, la elaboración de un convenio colectivo para las trabajadoras del hogar requiere de dos únicas cosas: un urgente desarrollo reglamentario que ordene la cuestión y la voluntad sincera de los agentes sociales de encaminar este proceso con la dignidad que merecen las trabajadoras del hogar.

Aun siendo sumamente importantes las conclusiones referenciadas, quizás la más sustancial sea la del reconocimiento de la esencialidad de la labor que despliegan las trabajadoras del hogar cada día en tanto que contribuyen al sostenimiento de la economía, a la dignificación de los cuidados y, en definitiva, a una actividad que ensancha y engrandece la vida.

9. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar García, Teresa. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Revue d'études des sociétés et cultures contemporaines Europe- Amérique*, 8, <https://doi.org/10.4000/amnis.537>.

Aguilar García, Teresa. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Femmes et Militantisme. Revue d'études des sociétés et cultures contemporaines Europe- Amérique*. En Rubin, Gayle, *The traffic in women : notes on the political economy of sex*. REITER, R. (Ed.). *Toward and Anthropology of Women*. Monthly Review Press, 1975, pp. 157-210.

Barrère Unzueta, M^a Ángeles. (2022). *El derecho antidiscriminatorio desde el isufeminismo interseccional: El derecho antisubordiscriminatorio*. En I.de Lamo (Ed.) *Lo personal es jurídico: apuntes para pensar el derecho desde la teoría feminista* (pp.23-40). Atelier.

Bene, Nicolás. (2012). Trabajo Doméstico, características y normativa. *Comentarios de Seguridad Social*, 36, 107-122.

Beneyto Calatayud, Pedro José. (2021). Trabajadoras del hogar, esenciales... pero invisibles y discriminadas. *Revista Mientras Tanto*, 207, en “De Otras Fuentes”, *eldiario.es*. Disponible en:

<https://mientrastanto.org/boletin-207/de-otras-fuentes/trabajadoras-del-hogar-esenciales-pero-invisibles-y-discriminadas/>

Borrell, Mónica. (2002). *Mujeres, Trabajo y Sindicalismo en Cataluña (1939- 1978). Militancia sindical y fuentes orales*, en VVAA, *Un acercamiento a los estudios de género*. (pp. 107-118). II Encuentro de Mujeres Sindicalistas de CCOO.

Brunet, Ignasi & Alarcón, Amado. (2005). *Mercado de trabajo y familia*. RIPS.

Carrasco, Cristina y Borderías, Cristina. y Torns, Teresa. (2019). *El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales*. En Carrasco, Cristina y Borderías, Cristina y Torns, Teresa. *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas* (pp. 11-94) Catarata.

Charro Baena, Pilar. (2017). *Capítulo 2. El servicio del hogar familiar. Una visión desde la legislación y la doctrina judicial españolas*, en VV.AA., Charro Baena, P.; Espinoza Escobar, J.H. Liliana Silva de Roa, A. (Dir.), *El Derecho del Trabajo y los colectivos vulnerables. Un estudio desde las dos orillas* (pp. 43-54). Dykinson.

Comas d'Argemir, Dolors. (1995). *Trabajo, Género y Cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Icaria.

Díaz, Pilar. (2006). Disidencias y marginaciones de las mujeres en el sindicalismo español. *Revista de Sociología del Trabajo*, 56, 101-116.

Garrido Luque, Alicia. (2000). El reparto del trabajo no remunerado: expectativas y deseos de cambio. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 17, 15-38.

Giménez Merino, Antonio. (2022). *El nuevo mapa regulatorio del trabajo del hogar en España. Condicionantes político-jurídicos y condicionantes materiales de un sector precarizado y feminizado*. (Pendiente de publicación).

Giménez Merino, Antonio. (2023). Lo que dicen las estadísticas independientes sobre el empleo en el hogar. *Revista Mientras Tanto*, 221. Disponible en: <https://mientrastanto.org/boletin-203/notas/violencia-y-acoso-a-las-mujeres-en-el-mundo-laboral>

Gómez Bueno, Carmuca. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Revista de Sociología*, 63/64, 123 -140.

Gómez Yáñez, Yaiza. (2022). *La configuración del trabajo doméstico y de cuidado que realizan las mujeres para la familia: Una aproximación desde la perspectiva del Derecho Civil*. En I.de Lamo (Ed.) *Lo personal es jurídico: apuntes para pensar el derecho desde la teoría feminista* (pp.121-138). Atelier.

Hartmann, Heidi. (1994). *Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo*. En: Borderías C.; Carrasco, C. y Alemany, C. (comp). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas Conceptuales*. (pp. 253-294). Fuhem.

Hirata, Helena y Kergoat, Daniele. (1997). La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio. *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, 7, 228-232.

Kandel, Esther. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema*. Dunken.

Kergoat, Danièle. (2003). De la relación social del sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 4, 841-861.

Llorente y Cuenca. (2023). *Mujeres sin nombre*. Compañía Llorente y Cuenca.

Consultado en:

<https://ideas.llorenteycuenca.com/2023/03/mujeres-sin-nombre-avances-en-la-presencia>

López Insua, Belén Del Mar. (2020). Nadando entre dos aguas: salario decente "versus" economía irregular en el empleo al servicio del hogar familiar. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 23, 131-160.

Marçal, Katrine. (2016). *¿Quién le hacía la cena a Adam Smith?. Una historia de las mujeres y la economía*. Debate.

Milkman, Ruth. (1985). *Women workers, feminism and the labor movement since 1960*. En Ruth Milkman (Ed.), *Women, work and protest: A century of U.S. Women's Labor History* (pp. 301-322). Routledge & Kegan.

Molina Petit, Cristina (2002). *Ilustración*. En Amorós Puente, Cristina. *10 palabras clave sobre la mujer* (pp. 189-216). Verbo Divino.

Nuño Gómez, Laura. (2010). *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Icaria.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Consultado en:

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm

Otxoa Crespo, Isabel. (2021). El Convenio 189 de la OIT cumple 10 años. *Diario El Salto*. Consultado en:

<https://www.elsaltodiario.com/opinion/el-convenio-189-de-la-oit-cumple-10-anos>

Otxoa Crespo, Isabel. (2022). Ratificación del Convenio 189 de la OIT: ¿qué cabe esperar? *Diario Viento Sur*. Consultado en:

<https://vientosur.info/ratificacion-del-convenio-189-de-la-oit-que-cabe-esperar/>

Otxoa Crespo, Isabel. (2022). Trabajadoras del hogar y cuidados: nuevos derechos, aunque insuficientes. *Diario Contexto y Acción*. Consultado en:

<https://ctxt.es/es/20220901/Firmas/40781/trabajadoras-del-hogar-cuidados-mujeres-regimen-general-derechos-paro-inmigracion-isabel-otxo.htm>

Oxfam Intermón. (2019). *Esenciales y sin derechos. O cómo implementar el convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar*.

Consultado en:

<https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/esenciales-sin-derechos-empleadas-hog>

Parella Rubio, Sonia. (2003). *Mujer, inmigrante, y trabajadora: la triple discriminación*. Anthropos.

Pérez Tremps, Pablo. (1996). Constitución y Derechos de la Mujer. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de Extremadura*, 14/15, 243-257.

Rey Martínez, Fernando. (2019). *Derecho antidiscriminatorio*. Aranzadi.

Rocher, Guy. (1980). *Introducción a la Sociología General*. Herder.

Sanz Sáez, Concepción. (2021). Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores. *Revista de Relaciones Laborales*, 45, 138-161.

Sarasola, Estibaliz. (2021). *How to achieve women's emancipation? Analysing the formation of maternity rights in collective agreements through the role of union-organised women*. (Trabajo de Fin de Máster. Instituto Internacional de Sociología Jurídica de Oñati y Universidad del País Vasco).

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO. (2023). *Por hacer más, ganamos menos*.

Consultado en: <https://www.ccoo.es/663143d70d103e43733f2fedd6472ba2000001.pdf>

Sierra, J.Eduardo, Caparros, Ester, Garcia García, Mayka, Fernández-Navas, Martin, Alcaraz, Noelia, Pérez-García, Alvaro, Pérez-Granados, Laura, Postigo, Ana Yara y Martín-Alonso, Diego. (2020). Un año habitando los Márgenes. *Márgenes, Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 1, 1-2.

Torns, Teresa y Recio, Carolina. (2011). Las mujeres y sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 16, 241-258.

UGT. (2019). *Informe sobre Trabajo Doméstico y de cuidados para empleadores particulares*. Vicesecretaría General del Departamento de Migraciones.

Consultado en:

https://www.ugt.es/sites/default/files/informe-trabajo-domestico-y-de-cuidados-para-empleadores-particulares-ugt_0.pdf

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (núm. 189. Organización Internacional del Trabajo), 2011.

Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (núm. 201. Organización Internacional del Trabajo), 2011.

Unión Europea. Directiva (UE) 79/7 del del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación del progresiva principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. Diario Oficial de las Comunidades Europeas 05, 10 de enero de 1979.

Unión Europea. Directiva (UE) 2006/54 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). Diario Oficial de la Unión Europea L 204, 26 de julio de 2006.

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del Hogar Familiar.

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

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de febrero de 2022, C-389/20, CJ y Tesorería General de la Seguridad Social, EU:C:2022:120.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 2190/2022 (Sala de lo Social), de 27 de octubre de 2022 (recurso 16/2022).

Procedimiento de Instancia 16/2022 a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de 20 de junio de 2022.

WEBGRAFÍA

Aiudo. (2023). *Informe sectorial acerca del impacto de la economía sumergida en el sector de los cuidados*.

Consultado en: <https://aiudo.es/el-gobierno-dejara-ingresar-cerca-1-200-millones-euros>

Clit. E. (2019) *Carga mental: la tarea invisible de las mujeres de la que nadie habla*. Entrevistada por Rita Abundancia.

Consultado en:

<https://smoda.elpais.com/feminismo/carga-mental-tarea-invisible-recae-sobre-las-mujeres/>

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). (2022). “*Seguridad Social y Economía irregular*” y sub-apartados 2.3.2 “*Actuaciones en materia de Seguridad Social*” y dentro de él, el-apartado B) “*Por Sectores económicos*”, en su punto 8.

Consultado en:

https://www.mites.gob.es/itss/web/Que_hacemos/Estadisticas/index.html

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. *Sistema sexo-género*.

Consultado en en: <https://eige.europa.eu/es/taxonomy/term/1225>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022).

Consultado en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4128>

La Moncloa. (2022). *Transcripciones de rueda de prensa tras Consejo de Ministros, Gobierno de España.*

Consultado en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/ruedas/>

Ministerio de Universidades (Gobierno de España). (2021-2022). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español.*

Consultado en:

https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/11/Datos_y_Cifras_2021_2.pdf

Moddi. *Feminismo hegemónico - Hegemonic Feminism.*

Consultado en: <https://modii.org/feminismo-hegemonico/>

Newtral. (2022). *Victoria para las trabajadoras del hogar: la Justicia Europea considera que España las discrimina por no tener derecho a paro.*

Consultado en:

<https://www.newtral.es/escobillas-trabajadoras-domesticas-convenio-189-oit/20200619/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Quiénes son los trabajadores domésticos.*

Consultado en: <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers>

Organización de Naciones Unidas (ONU). *Incorporación de la perspectiva de género.*

Consultado en:

<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

Rebelión feminista. (2019). Alonso, Ariana y Bambú, Teresa. *El sistema sexo/ género.*

Consultado en: <https://rebelionfeminista.org/2019/10/02/el-sistema-sexo-genero/>

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). (2023). *Estadísticas de afiliados por período, tramos de edad, regímenes y sexo.*

Consultado en:

[https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral_Afiliados%20Fin%20de%20mes/01f.%20Por%20sexo,%20Oedad%20y%20regimen%20\(Ultimo%20dia\).px/](https://w6.seg-social.es/PXWeb/pxweb/es/Afiliados%20en%20alta%20laboral/Afiliados%20en%20alta%20laboral_Afiliados%20Fin%20de%20mes/01f.%20Por%20sexo,%20Oedad%20y%20regimen%20(Ultimo%20dia).px/)

ANEXO

Entrevista a trabajadora del hogar.

La presente entrevista fue realizada el 20 de febrero de 2023 a las 17:00 horas en las instalaciones del sindicato LAB, en su sede de Bilbao.

MARÍA (M): Cuénteme un poco quién es usted, en qué trabaja, su edad, si tiene hijos, su origen, por qué se mudó a España. En definitiva, cuáles son sus coordenadas de vida.

TRABAJADORA (T): Soy de Honduras y llevo en España siete años, aquí en la lucha, luchando para sobrevivir y para ello dejé mi familia, mis hijos, todo básicamente. Y ahora resido aquí con una sobrina.

M: Qué complicada la situación. Y, sobre todo, qué difícil, ¿no?

T: Sí, hay veces que para poder darles un mejor futuro a nuestros hijos hay que arriesgar mucho porque esto no es una cosa fácil.

M: Precisamente esto que me comenta hila con una película que se llama *Libertad* de la directora catalana Clara Roquet en la que hay una escena que especialmente me llamó la atención y quiero comentársela. Están tumbadas sobre una hamaca dos de las hijas de la señora de la casa y comentan la situación de Rosana, la trabajadora del hogar que cuida de la madre de ellas. Y ellas tumbadas en una hamaca frente al sol de Mallorca cuestionan a Rosana por haber tenido que dejar a su hija en Colombia y venirse a trabajar a España mientras hacen comentarios del tipo “yo no podría” o “no sé cómo puede hacer eso”. Y yo pensaba que no es una cuestión de poder sino de que las circunstancias te fuerzan y empujan a una tesitura concreta.

T: Yo he tenido muchas experiencias y muy difíciles. Por ejemplo, estando aquí he perdido a dos hermanos de los que no pude despedirme. Uno, lamentablemente, porque en mi país hay mucha inseguridad y violencia y lo mataron. Y el otro murió como consecuencia de una larga enfermedad que tenía. También, me he perdido muchos momentos importantes de mis hijos como el estar con ellos cada día o sus graduaciones. Pero así es la vida, hay veces que a uno las circunstancias le fuerzan. Y es que cuando

uno se pone a analizar todo lo que le ha pasado se pregunta ¿cómo he podido con tanto? Hasta se admira de todas las cosas que ha hecho y sobre todo el darme cuenta de que todavía sigo en la lucha.

M: Justo ayer leía diferentes artículos y hubo una frase de la periodista Violeta Assiego que me parece que resume la esencia de esta lucha: “Gracias al trabajo invisible y en condiciones precarias que realizan alrededor de un millón de mujeres en España, muchas otras mujeres y sus familias pueden afrontar el día a día con una calidad de vida muy distinta a la que tendrían sin el trabajo doméstico y de cuidados que realizan “las empleadas del hogar”. Y es que el trabajo que usted realiza y otras muchas trabajadoras del hogar realizan es un trabajo invisibilizado pero realmente es el que sostiene nuestra sociedad. Si no hay personas realizando esas labores de cuidado, nuestra sociedad se desploma directamente.

T: Si yo me pongo a analizar lo que a uno le toca pasar en una casa, todo lo que tiene que vivir, todo lo que tiene que sufrir, y digo yo, este es un trabajo que no está nada pagado para todo lo que uno hace. Porque en muchas ocasiones uno está 24 horas, 7 días a la semana, y uno no tiene vida. Por ejemplo, ahora que yo ya no trabajo de interna pienso en ello y digo ese trabajo es como estar preso uno sin haber cometido ningún delito. Porque eso es un presidio, es una cárcel, no tienes vida. Solo si tienes suerte y te dan permiso, puedes salir. Hay veces que hay sitios que no te dejan ni hablar por el móvil para comunicarse con la familia. Y uno a veces se somete a eso por no querer tener problemas en el trabajo. Y es que ahora una vez hecho el cambio, me doy cuenta del cambio total psicológica, mental y emocionalmente. Uno se desgasta.

M: ¿Cómo cree que es la acogida a las mujeres migrantes que llegan a nuestro país por parte de nuestra sociedad?

T: Es bien difícil. Aquí, cuando uno llega casi todos se aprovechan de no tener documentación, no tener conocimiento del país y los derechos que tiene y por ello, le ponen a trabajar en cualquier empleo, nos pagan lo que quieren. Nos explotan. Porque saben que uno tiene la necesidad de trabajar y uno conviene a lo que sea. Yo trabajé en una casa 6 años librando solo los domingos. Nunca me pagaron un festivo y tenía que trabajarlos, por ejemplo. Lo que tengo claro es que no volveré a trabajar como interna.

M: ¿Se siente identificada con la afirmación de “las trabajadoras internas son las esclavas del siglo XXI”?

T: Sí, absolutamente. Por ejemplo, yo enfermé de todo de las cervicales, la columna destrozada, me dolía el cuerpo entero. Y había veces que hasta con fiebre tenía que trabajar y atender.

M: Cuénteme un poco como ha sido su experiencia a lo largo de estos años. ¿Ha trabajado como trabajadora externa, interna o ambas? Hablemos de las diferencias entre uno y otro.

T: Un trabajo interno es una esclavitud, es como estar en una cárcel porque no tienes vida. Yo ahora siento que tengo la cabeza despejada. Es un trabajo muy duro cuidar de personas que tienen enfermedades como el Alzheimer. Y tenía que hacer todo, salvo cocinar: cuidar, limpiar, atender.

M: Y el trato de los familiares hacia usted, ¿qué tipo de trato era?

T: Debo decir que el trato de la hija fue bueno, pero el de ellos menos. Al estar enfermos se viven situaciones muy duras. Recuerdo llorar en el portal antes de subir a la casa porque el señor sufría Alzheimer y debido a ello nos decía de todo, pegaba, insultaba, tiraba la comida. Un montón de situaciones muy complejas. Pensaba yo, ni con mi madre me tocó vivir esto.

M: Mucha gente dice “bueno si vienen de su país y encima entran a trabajar a una casa, no tienen derecho a quejarse”. ¿Cómo lo vive usted?

T: Pues sí, uno viene a buscar un mejor futuro y a ganarse su salario decentemente con mucho sacrificio.

M: Totalmente. Yo, personalmente, pienso que la sociedad, la patria o patria, o como queramos llamarlo se construye entre todos. Independientemente, del lugar en el que uno haya nacido o de donde uno venga.

T: Sí. Y sobre todo son las personas mayores las que son muy racistas. No sabes todo lo que nos decían por no ser de aquí.

M: Y además que en una mujer migrante se aúnan dos discriminaciones: el machismo y el racismo. Esas dos discriminaciones juntas hacen la situación más desfavorable y complicada.

T: Sí. Es que a mí me tocó mucho sufrir, pero ahora estoy mejor, trabajo por horas limpiando casas y el fin de semana cuido a una señora. Siento que he recuperado mi libertad, de hacer lo que quiera. Yo he tomado la decisión de que siempre que pueda no volveré a trabajar de interna.

M: Desde su experiencia y lo que conoce, ¿quiénes son las trabajadoras de hogar en el Estado Español? ¿Y cuál es la situación de esas trabajadoras en el país?

T: Todas migrantes. Por lo menos en lo que yo he conocido, solo he visto a una mujer española haciendo el trabajo que nosotras hacemos. Este trabajo no lo quiere nadie porque es una verdadera explotación.

M: El lenguaje y la forma son fundamentales en la vida. Habitualmente, y porque lo he vivido en mi casa también, hay quienes todavía se refieren a las trabajadoras del hogar como chacha, criada, sirvienta, muchacha, empleada doméstica, ...en vez de personas trabajadoras del hogar. ¿Se han referido a usted con algunos de esos términos? ¿Cómo se siente usted cuándo ve que se refieren a usted o a una compañera suya de esta manera?

T: Sí, pero más que todo escucho y me duele cuando se refieren a nosotras como “esta” o “esa” como si no valieras nada. Siempre lo he sentido como una discriminación.

M: Es decir, hablamos de un sector altamente feminizado y de origen migrante. En relación a las jornadas, coménteme un poco.

T: En el caso del trabajo interno trabajas 24 horas. Si tenía que levantarme por la noche, tenía que levantarme. En teoría el horario era de 8 de la mañana a 11 de la noche, pero si había que levantarse, pues se hacía. Y sobre todo es que ellos exigen una puntualidad que ellos no cumplen. Si me pasaba cinco minutos de la hora, ya me estaban llamando.

M: En relación a salarios, podríamos resumirlo en un trabajo ridículamente retribuido para la labor que despliegan. ¿Lo comparte y lo siente así?

T: Claro, porque para todo lo que uno hace no está justamente pagado.

M: El otro día leí que 54.000 trabajadoras del hogar en Euskadi se beneficiarán de la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 1080€. ¿Sienten que es un mecanismo que ayuda en la lucha por la dignidad salarial?

T: Claro, pero aun esos 1080€ para una trabajadora cuya jornada son 24 horas día y noche, 6 días a la semana pues sigue siendo insuficiente. Y eso en el caso de que se lo paguen, porque yo tengo personas cercanas que trabajan por 800€ y están librando un día a la semana.

M: Entonces, ¿al hablar de precariedad laboral por definición hablamos también de vulnerabilidad social? Y en el caso de las internas se suma el miedo al despido y, consecuentemente, a quedarse sin un techo.

T: Si, así es. Porque muchas viven prácticamente ahí.

M: A nivel de cotización al Régimen de la Seguridad Social, ¿encontráis muchas resistencias a que os aseguren?

T: Sí, muchas. Y más que todo para que colaboren en la regularización de papeles de permiso de residencia o de trabajo legal. Cuesta mucho, es como que uno tiene que pedir mucho pese a habérselo ganado con su trabajo.

M: Esto que comenta conduce a que se configure como un trabajo que en parte se da en la economía sumergida. De hecho, la OIT afirma que el 30% del trabajo del hogar en España se produce en la economía sumergida; hecho que, además, impacta de lleno a efectos de jubilación en el que muchos años, pese a estar trabajados, constan como años vacíos.

T: Sí, sin duda alguna.

M: Junto con los derechos laborales hay otro elemento que me parece fundamental: el psicológico. Es un ámbito laboral en el que los chantajes, abusos, amenazas, la superioridad están más que presentes y juegan un papel fundamental.

T: Sí, eso me pasaba con la abuela que cuidaba que decía *“esta dónde va a ir a trabajar, si no tiene donde ir”*.

M: ¿Y qué sentimiento le generaban estos gestos de desprecio y abuso?

T: Pues sinceramente a mí no me provocaba nada. Porque yo pensaba que equivocada está, yo puedo trabajar donde quiera e irme donde sea. Yo valgo.

M: Al hilo de esto, y usted me lo comentaba antes, sobre todo en el trabajo interno hay un control desproporcionado de lo que es hasta su intimidad. Prohibiciones de coger el teléfono, realizar llamadas, salir a la calle sin permiso y un largo etcétera.

T: A mí lo que me daba ganas de llorar era cuando me decían *“no hables con el móvil”* y es que esa era la única manera de poder comunicarme con mis hijos. Y eso me dolía mucho.

M: Todas estas discriminaciones y situaciones que venimos comentando os colocan en una situación de verdadera vulnerabilidad social. En este sentido, ¿encontráis muchas resistencias del sistema a facilitar y garantizar la dignidad salarial y, por tanto, de vida mediante prestaciones económicas y análogas?

T: Pues sí, yo hasta la fecha no he solicitado ninguna prestación. Pero sí observo a mi alrededor que la concesión de determinadas ayudas está supeditada a condiciones incumplibles como el no tener tres años de residencia en el país o no tener padrón. También con la pandemia se complicaron mucho las cosas porque todo debía hacerse por internet y no pudimos.

M: Leí ayer una entrevista de Mariana Urkuyo, que participa en la asociación Trabajadoras no Domesticadas en Euskadi, que decía lo siguiente: “Sufrimos una doble ansiedad. Por un lado, aunque no estemos bien en los trabajos, no nos vamos y tenemos que aguantar. Porque si lo hiciéramos nos iríamos temporalmente sin nada. Así que no me puedo ir porque no me puedo dar el lujo de estar 15 días sin un ingreso”, argumenta.

T: Sí, sin duda, esa ansiedad está presente. Cuando me fui de la casa en la que trabajé 6 años me fui sin nada más que con la indemnización, que de hecho la tuve que pedir yo tras haberme informado por la abogada de la Asociación en la que participo porque la empleadora decía no saber nada.

M: Y en línea con eso, es que además los empleadores juegan con el desconocimiento de las trabajadoras del hogar acerca de los derechos que tienen reconocidos hasta el punto de que hasta que usted no reclamó la efectividad de un derecho como es la indemnización, no se le concedió. En este sentido, ¿sentía que le trataban con superioridad moral?

T: En mi caso, esto lo he sentido más por parte de los señores mayores que de los hijos de los señores.

M: Y por parte de la sociedad. ¿Siente que la sociedad, como conjunto, os trata con superioridad y os mira por encima del hombro? El otro día leía una entrevista a una trabajadora que afirmaba sentirse ciudadana de segunda.

T: Sí. Pero también he de decir que a veces eso es por uno mismo. Me ha ocurrido que hay personas de aquí que me brindan una amistad sincera y siento que no debo compartir esa relación de amistad por un sentimiento de inferioridad por no ser de aquí.

M: Entiendo lo que dice. Pero sin duda alguna, usted debe saber que vale lo mismo que yo y que merece el mismo trato que yo. Nacer en un país o vivir en otro no te hace valer más ni menos, aunque a veces a ojos del legislador según qué vida tiene más consideración que otra, eso es cierto. Pero sin duda alguna, las personas somos seres humanos y valemos todas lo mismo.

T: Por eso le digo que es una cuestión personal. Mira, voy a limpiar una casa en la que son muy amables conmigo y me ofrecieron comer con ellos en Navidad. Y yo no fui por ese sentimiento que le hablaba. Al final decidí ir otro día y fue un gusto sentirme invitada en un lugar y que te traten tan bien.

M: ¿Cómo se vio afectado tu trabajo por la crisis producida por el coronavirus? ¿Cómo ha afectado la pandemia del COVID-19 a las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector de las empleadas de hogar?

T: Sin duda que nos afectó muchísimo. Yo en aquel entonces todavía trabajaba como interna y las medidas de control y las exigencias de los familiares hacia mí para que no saliera aumentaron. Le voy a contar una anécdota para que vea a qué me refiero. Después de haber pasado lo más fuerte del Covid, la hija de los señores que cuidaba dio positivo y tras ello se contagió la señora mayor. E inmediatamente, se me señaló a mí como la que podía haberlo contagiado. Me hice una PCR y el resultado fue negativo. Es un ejemplo de cómo la primera reacción fue culparme sin razón alguna.

M: ¿Qué sentimiento le generó, tras tantos años de lucha, ver la ratificación del Convenio 189 de la OIT mediante el cual por vez primera se les reconocen derechos laborales tan básicos y fundamentales como la prestación por desempleo o la posibilidad de no ser despedida por desistimiento?

T: Lo sentí como un logro por todas las luchas que hemos impulsado. Un sentimiento de orgullo grupal para toda la asociación de la que formo parte desde que llegué a España, pero sin duda, con el sentimiento de que faltan muchas cosas por llegar. Nos falta que el trabajo de las trabajadoras del hogar sea como cualquier otro.

M: ¿Se escuchó vuestra voz o sentís que se os sigue ignorando?

T: Pues ciertamente es una voz doblegada, porque si se escucharía como se debiera las cosas cambiarían mucho más rápido de lo que lo hacen.

M: Además del derecho a tener paro o eliminar el despido por desistimiento, ¿qué otro aspecto considera que es indispensable para avanzar?; ¿qué otro derecho siente que debería ser el siguiente paso en este eslabón de lucha y reconocimiento político?

T: Por mí, como le digo, que nuestro trabajo sea equiparado al resto de trabajos. Por ejemplo, un convenio colectivo o el cumplimiento de los contratos que firmamos. El respeto a nuestros derechos.

M: Absolutamente, en línea con esto la reflexión a la que yo he llegado es que hasta que no se reconozcan a los cuidados y a todo el trabajo del hogar en su conjunto como la pieza clave que sustenta nuestra sociedad, no llegará un reconocimiento contundente de los derechos de las trabajadoras del hogar. Mientras se siga considerando una cosa menor por la sociedad y las instituciones, el derecho tardará. Porque si una cosa está clara es que el derecho siempre va dos pasos por detrás del latido de la sociedad. Pero sin duda alguna todo parte, también, de la conciencia personal. Para que una mujer pueda trabajar en una empresa fuera de casa, muchas veces es porque hay otra mujer en su casa desempeñando las tareas del hogar. Trabajadora sin la cual lo otro no sería posible. Y esto es importante recalcarlo. Si nuestra sociedad fuera una fábrica, los cuidados y el trabajo del hogar son la primera pieza sin la que la cadena no funcionaría.

T: Pues sí. Por eso ahora me estoy metiendo en mi cabeza que si estoy en una organización luchando por esto no es para que luego me preste a trabajar en una casa como interna, entonces por nada estaría luchando. Por eso ya digo que como trabajadora interna siempre que pueda no trabajaré. Empiezo por mí tomando esta decisión y poniendo límites.

M: Hablábamos antes un poco del trabajo interno, cuando se ratificó el Convenio 189 de la OIT en el Congreso de los Diputados no se ha parado de gritar "no estamos todas, faltan las internas". ¿Qué representan ellas en este sector y en esta lucha por los derechos? Sobre todo, porque si en el trabajo del hogar se condensan un montón de discriminaciones y abusos laborales, cuando eso se traspa al trabajo interno todo ello se multiplica al máximo exponente

T: Claro, es que, por ejemplo, cuando una está interna y quiere ir a una reunión como las que hacemos para conocer nuestros derechos y no dan autorización para poder salir del domicilio porque les conviene que no conozcamos los derechos que legítimamente nos pertenecen.

M: Hilando con esto que me comenta, también cabe resaltar la importancia de movilizarse y poder formar parte de un espacio en el que podáis conocer cuáles son vuestros derechos. Y la importancia de la creación de redes de apoyo a los que recurrir cuando una se siente perdida.

T: Absolutamente, eso tratamos de hacer desde el grupo de la asociación.

M: Muchas trabajadoras tienen miedo a denunciar por miedo a represalias o a que las despidan. ¿Usted ha vivido eso?

T: Claro, porque uno piensa que si se queja nadie luego le va a querer dar otro trabajo. Y sobre todo el miedo de qué voy a hacer o dónde voy a vivir. Y eso hace que traguemos con situaciones denigrantes.

M: Yo creo que lo que vosotras hacéis, la lucha, el compromiso, el forzar el sistema es la clave para cambiar las cosas. Sin embargo, soy consciente que no es lo mismo alzar la voz siendo una mujer blanca y no racializada, que en el caso contrario. Sé que el precio a pagar no es el mismo y que injustamente una voz es más escuchada y valorada que otras. ¿Qué piensa usted de eso?

T: Sí, es verdad y es una realidad de nuestro día a día.

M: Justo relacionado con esto leía hace poco unas palabras de Mariana Urkuyo que decía “movilizarse por los derechos del colectivo en Trabajadoras no Domesticadas supuso “un abrir los ojos. Una herramienta también para llevar mejor mi integración, para dejar de sentirme extranjera. No solo vine a trabajar y dejar mi fuerza física aquí, sino a trasladar mis saberes, para compartir cómo yo sé ser ciudadana”. ¿Se siente reflejada en estas palabras?

T: Sí, absolutamente.

M: Le voy a reseñar una de las escenas de la que tomé nota en la película de la que al principio hemos hablado y se la narro para ver si se siente identificada con alguna de ellas. Esa escena alude al hecho de que Rosana, la trabajadora del hogar, comía en un lugar distinto, con cubiertos distintos y una comida distinta. ¿Ha vivido esto alguna vez?

T: Yo personalmente no lo he vivido, pero tengo compañeras que sí. De hecho, en esa misma casa en la que trabajé seis años viví una escena horrible. Durante un tiempo, venían otras chicas que se turnaban sustituyendo a la otra compañera que estaba de baja. Y hubo una escena en la que la gente de la casa le negó un simple bocadillo a la

chica. Recuerdo la escena y cómo lloraba mi compañera. Una escena que revuelve hasta el estómago. Y lo hicieron, no porque no pudieran dárselo, sino por la concepción de ellos de no dar ni de comer porque no valemos nada por no ser de aquí.

M: ¿Qué cambios son necesarios, a su juicio, con mayor urgencia? Si tuviéramos que hacer una lista de tres cosas urgentes, ¿cuáles serían?

T: Principalmente, el respeto a las jornadas de trabajo, salarios dignos y la necesidad de la Inspección de Trabajo y de que controlen a nuestros empleadores. Y, sobre todo, nuestros empleadores no tienen que tener miedo porque, si cumplen las normas, no tendrán problema alguno.

M: También en el caso de las trabajadoras migrantes se juntan dos factores: la absoluta desprotección que conlleva el hecho de mudarse a otro país y no conocer el sistema junto con la conciencia de superioridad de los empleadores.

T: Pues sí, el hecho de estar solo, no tengo quien me apoye, no tengo con quién hablar. A mí me gusta mucho una canción que tenemos que dice que una se viene con todos sus sueños en una maleta a la deriva y a expensas de a ver qué te toca vivir.

M: Hace poco escuchaba a la presidenta de una entidad bancaria que no tenía tiempo para parar y cuidarse. Es decir, si muchas mujeres con salarios altos y condiciones laborales más que garantizadas acusan no tener tiempo para cuidarse, prestarse atención, parar y disfrutar un poco de sí misma. ¿Tiene una trabajadora del hogar tiempo para el autocuidado?

T: Uno no tiene tiempo para nada hasta el punto de que puedes estar enferma y que no te dejen ir al médico. Da igual cómo estés, tienes que ir a trabajar. Una vez me pasó que tuve un problema de salud y me recomendaron reposo, y yo respondí “¿qué reposo voy a poder hacer? Ninguno”. Y a esa situación se juntó el hecho de que todavía no tenía los papeles y no tenía derecho a nada.

M: ¿Cómo ha sido el proceso de obtención de los permisos de residencia legal y permiso de trabajo?

T: Para muchas compañeras el proceso es muy complicado. En mi caso, en ese aspecto yo no tuve problemas, me pusieron facilidades desde el principio. Pero, lamentablemente, en el proceso de la pandemia se extraviaron y tuve que empezar el trámite de nuevo con lo que conlleva.

M: ¿Cuáles son sus expectativas de futuro?

T: Obtener la nacionalidad, seguir trabajando como estoy sin volver al trabajo de interna y, tras ello, poder hacer cursos de formación para poder trabajar en otras profesiones. Construir una vida, en definitiva.

M: ¿Le gustaría volver a Honduras? ¿Qué es lo que más echa de menos de allí?

T: Sí, sobre todo por mis hijos. Y gracias a Dios todo mi esfuerzo ha valido la pena, ellos ya están en la Universidad estudiando y construyendo una vida distinta a la mía. Mi hija ya terminó sus estudios y mi hijo está a punto de terminarlo y ya trabaja en una oficina. Para mí es todo un orgullo. Ellos también vivieron una situación complicada al irme y verles que han salido adelante me da muchísimo orgullo.

M: ¿Cree que llegará el día en el que no haya que celebrar algo que debería ser normal y justo?

T: Creo y espero que ese día llegará. Sin duda, llegará.

M: ¿Tiene esperanzas de un futuro mejor o la precariedad ha devorado las esperanzas de un futuro con dignidad?

T: Yo estoy segura de que llegará algo mejor. Ver a mi hija trabajar como fisioterapeuta, por ejemplo, es un ejemplo de que ha valido la pena y de que todo llegará. Eso me llena y me emociona. Ver que mi esfuerzo no ha sido en vano.

Recuerdo que una vez sentía que no podía más y pensé que me iba pero lo único por lo que me quedé fue por mis hijos, por darles un futuro mejor. Aguanté y salí hacia adelante.

M: Claro, su trabajo como interna era como estar en una piscina bajo el agua y pasado un tiempo poder sacar la cabeza y respirar.

T: Y sabe que sobre todo con el paso del tiempo aprendí a poner límites. Al principio solo aguantaba y tragaba y me iba deprimiendo. Era un círculo. Y un día dije que no puede ser, si yo valgo como persona tengo que hablar y decir lo que no me gusta. Por ello, le dije al señor “*si usted se merece respeto, yo también. Si usted es persona, yo también*”. A partir de ahí, con educación, fui haciendo valer mis derechos y que no era ignorante.

M: Es tremendo. Es que el respeto y el trato justo debería ser algo natural y no algo que exigir. Pero, sin duda alguna, ese trato es el propio de una sociedad racista. Y también ese gesto suyo de poner en pie en pared es admirable.

T: Sí, al principio con el miedo con el que uno viene hace que no se dé a respetar, pero con el paso del tiempo uno aprende. Ahora, con el paso del tiempo, estoy viviendo algo distinto, tengo mi cabeza despejada, poder hablar con mis hijos cuando quiera, sentirme bien. Se acabó.

M: Muchas gracias por esta conversación. Gracias por prestarse a hablar un rato conmigo. Y debo decirle que no hay acto más feminista que la valentía y el coraje. Muchísimas gracias.

La referida entrevista fue trasladada por escrito a la persona entrevistada el 27 de febrero de 2023 con el fin de confirmar que los datos expuestos en la presente respetan y protegen su derecho a la intimidad.