

# La regulación laboral del personal al servicio del hogar familiar en el ámbito internacional (con un apunte sobre la normativa española)

Eduardo Rojo Torrecilla \*

*Considera el autor de este estudio que el 16 de junio de 2011 debe considerarse como una fecha histórica, en la que, después de mil infortunios, la Organización Internacional del Trabajo aprobó un convenio de carácter internacional por el que los trabajadores domésticos quedaban equiparados en derechos y deberes al resto de los trabajadores.*

*Sus beneficiarios, dependiendo qué entendamos por trabajador doméstico, comprende un amplio sector de la población mundial: entre 53 y 100 millones de personas.*

*Los trabajadores domésticos, por fin, podrán tener algo tan elemental como un contrato laboral por escrito.*

## I. Introducción

Los últimos meses han sido especialmente favorables, al menos en el terreno jurídico, para los derechos de las personas (en su gran mayoría mujeres, y en elevado porcentaje inmigrantes) que trabajan al servicio del hogar familiar, tanto en España como en el ámbito internacional. Si empezamos por nuestro país, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social reguló, tras el acuerdo alcanzado previamente entre el gobierno y las organizaciones sindicales estatales más repre-

---

\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona.

sentativas, la integración, gradual y paulatina, del Régimen Especial de la Seguridad Social de los empleados de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social<sup>1</sup>, y además en dicha regulación se aprobó que el gobierno «procederá a modificar la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, con efectos de 1 de enero de 2012». La nueva regulación se ha hecho realidad por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre.

En el ámbito internacional, que constituye el núcleo central de este artículo, las organizaciones representativas de las personas que trabajan en hogares familiares y responsables de organizaciones internacionales calificaron el día 16 de junio de 2011 de histórico, por la aprobación en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo del Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, acompañado de la Reco-

mendación 201<sup>2</sup>, afectando según datos de la OIT a un número de personas comprendidas entre 53 y 100 millones, dependiendo de la amplitud de la definición o concepto que se utilice, de los que entre el 90 y 92% de dicha fuerza laboral está constituida por mujeres y niñas<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> El Convenio fue aprobado por 396 votos a favor, 16 en contra y 63 abstenciones, y la Recomendación por 434 votos a favor, 8 en contra y 42 abstenciones.

<sup>3</sup> En una entrevista, publicada en la página web de la OIT, a la Directora del programa sobre las condiciones de trabajo y de empleo de dicha organización, Sra. Manuela Tomei, en la que explica, y puede sorprendernos a las personas que vivimos en los llamados países desarrollados, que lo primero que aporta la nueva normativa internacional es que los trabajadores domésticos «son reconocidos como trabajadores y tienen el mismo derecho que otras categorías de trabajadores a una protección mínima, al menos desde el punto de vista legal», se facilitan unos datos que creo muy importante reproducir para comprender la importancia del nuevo instrumento jurídico internacional: «para más del 56% de los trabajadores domésticos, la ley no establece un límite sobre cuán larga puede ser la semana laboral. Cerca del 45% de los trabajadores domésticos no tienen derecho ni siquiera a un día libre a la semana. El 36% de las trabajadoras domésticas no tiene derecho al permiso de maternidad». Puede leerse en texto íntegro de la entrevista en [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/articles/WCMS\\_158389/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/media-centre/articles/WCMS_158389/lang-es/index.htm) (última consulta: 5 de febrero de 2012).

---

<sup>1</sup> Para un estudio detallado de la reforma en materia de Seguridad Social remito a dos excelentes artículos publicados en la revista *Aranzadi Social* de diciembre de 2011: GARCÍA GONZÁLEZ, G., «La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro», y PAREDES RODRÍGUEZ, J. M.<sup>a</sup>, «La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social».

En octubre de 2004, y en el marco del proyecto «EMERGIM», impulsado por los ayuntamientos catalanes de Igualada, Manresa, Vilafranca del Penedès y Vilanova i La Geltrú, los profesores Ferran Camas, Ignasi Camós y quien firma este artículo elaboramos el documento «Informe sobre la regulación laboral y de Seguridad Social de la prestación de servicios en el hogar familiar. Propuestas de reforma», en el que dedicamos especial atención a la situación jurídica de las trabajadoras inmigrantes tanto en situación regular como irregular<sup>4</sup>. Siete años después de su elaboración nos satisface comprobar (me tomo la licencia de hablar por los tres miembros del equipo porque estoy seguro que estarán

de acuerdo conmigo) que las reformas aprobadas coinciden en muchos puntos con algunas de nuestras propuestas, cuyo eje central era, en coincidencia con el defendido por el Parlamento Europeo en una importante Resolución aprobada el 30 de noviembre de 2000, que el trabajo doméstico, con las necesarias matizaciones, debía integrarse en el marco legislativo laboral general y gozar de cobertura convencional por la negociación de convenios colectivos, así como disfrutar de una protección social adecuada. Ciertamente, éramos conscientes de la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional (sentencia núm. 26/1984, de 24 de febrero) sobre la aceptación de la consideración de relación laboral especial del trabajo del personal al servicio del hogar familiar, afirmando el TC que la consideración de una relación laboral como especial implica, por su propia definición, «la diferencia, no sólo frente a la relación ordinaria, sino también frente a las restantes relaciones laborales especiales, y en el caso que se resuelve no parece que sea necesario utilizar mayor esfuerzo dialéctico para poner de relieve la singularidad del trabajo doméstico, lo que no puede seriamente ponerse en duda», aunque también argüíamos, y me sigue pareciendo muy razonable el argumento, que «según nuestro parecer el TC no argumenta sobre la especialidad del trabajo domés-

---

<sup>4</sup> Un reciente e interesante informe de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea trata sobre la problemática de los migrantes en situación irregular que prestan sus servicios en el trabajo doméstico, y los retos jurídicos que ello plantea tanto para la UE como para los Estados miembros, en el que se pone de manifiesto que el ejercicio de tales derechos queda ampliamente, y de forma casi totalmente discrecional, en manos de los empleadores, y de ahí que se pida una mayor implicación de los poderes públicos y de la sociedad para conseguir garantizar su ejercicio. Puede consultarse el texto íntegro en [http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/publications/publications\\_per\\_year/pub\\_domestic-workers\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/research/publications/publications_per_year/pub_domestic-workers_en.htm) (última consulta: 5 de febrero de 2012).

tico, sino que simplemente, y nos imaginamos que con argumentos sociológicos *in mente*, lo da por supuesto».

## **II. Unas breves reflexiones sobre la reforma de la normativa laboral española**

La nueva regulación de la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar se encuentra en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que ha entrado en vigor el 1 de enero de este año. El nuevo marco legal de la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar es, por una parte, más garantista que el aprobado hace más de veinticinco años, algo que, por otra parte, no debe extrañar si se parte de que el marco normativo que ha dejado de aplicarse era un mínimo intento de acercar la vida laboral de las personas trabajadoras en el hogar familiar al de las restantes personas que estaban en el mercado de trabajo.

La reforma de la relación laboral especial del personal al servicio del hogar familiar guarda estrecha relación con la operada en materia de protección social (además, la reforma laboral incorpora conceptos y definiciones recogidas en la normativa de la Seguridad Social desde hace muchos años), que pretenden acercar la regulación de este

personal a la relación común o general de aplicación a la gran mayoría de trabajadores, y que se abordan, según se afirma en la introducción del RD 1620/2011, «con una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde éstas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquéllas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo», y que tiene por principal finalidad la «dignificación» de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, aunque más exacto es hablar de trabajadoras ya que, tal como se expone en la introducción de la norma, «los datos disponibles muestran una distribución que incluye mayoritariamente a mujeres en porcentajes próximos al 94%, y el 6% restante, a hombres». Una referencia a la importante presencia femenina en este sector de actividad se encuentra recogida, de manera indirecta, en la disposición adicional segunda, ya que la evaluación de la norma a que queda obligado el gobierno deberá incluir, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en concreto su artículo 20, «la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se realicen».

La regulación anterior se encontraba en el artículo 2.1.b) de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores y el ya lejano en el tiempo RD 1424/1985, de 1 de agosto, del que se mantiene parte de su contenido. Se trata de una relación cuya especificidad viene determinada por el lugar de prestación de servicios, el hogar familiar, y por la relación entre el sujeto empleador y el sujeto trabajador, en la que la nota de dependencia se valora de manera diferente a la que se da en una relación común. La prestación contractual no tiene como objetivo la obtención de lucro por la parte empresarial, sino sólo que el sujeto trabajador realice unas actividades que puedan ser útiles y funcionales para el desarrollo normal de la vida doméstica en la unidad familiar.

La normativa supletoria de aplicación es la laboral común, aunque con una limitación genérica y con una excepción concreta. La primera consiste en el hecho de que la normativa común solo debe aplicarse «en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación» (ej.: una «peculiaridad» consiste en el derecho a permanecer en el domicilio un mínimo de treinta días en caso de suspensión del contrato del trabajador interno por enfermedad o accidente, a menos que se recomiende médicamente su hospitalización); la segunda consiste en que el trabajador no

puede reclamar la percepción de las cantidades salariales adeudadas ante el Fondo de Garantía Salarial<sup>5</sup>, que permite excluir «al personal doméstico al servicio de una persona física» de la protección salarial debida en un supuesto de insolvencia del empleador. El RD 1620/2011 mantiene, con una mínima corrección formal, el mismo texto que la norma de 1985.

La definición de qué debe entenderse por actividad al servicio del hogar familiar es sensiblemente semejante en el RD 1620/2011, con una ampliación importante y que responde a la realidad en la que operan estas relaciones. Mientras que el texto anterior incluía el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivieran en el domicilio, la nueva norma se refiere de forma más amplia al cuidado de las personas «que forman parte del entorno doméstico o familiar», que en una interpretación integradora del texto

---

<sup>5</sup> Nuestra regulación es distinta de la propuesta contenida en la Recomendación núm. 201 de la OIT, teniendo encaje jurídico esta diferencia de trato en la normativa de la UE, en concreto la Directiva 2002/74/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 80/987/CEE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

con el restante contenido de la norma lleva a pensar que no será necesario que se conviva en el hogar familiar para prestar servicios o cuidados de atención personal.

De manera jurídicamente más precisa que en el RD 1424/1985, se regula la prestación de servicios que se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda. En tales casos, asumirá la condición de titular del hogar familiar «la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas».

Por otra parte, la reforma, si se permite el juego de palabras, incluye en el ámbito de exclusión de la norma a supuestos regulados con posterioridad al año 1985 y que obviamente la norma entonces vigente no pudo tomar en consideración, como son las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, las de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o entidades privadas, y las de los cuidadores no profesionales, en los dos últimos supuestos de acuerdo a lo regulado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia. También me parece impor-

tante destacar la introducción de una referencia expresa, de acuerdo con lo previsto en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, de una cláusula general de igualdad y no discriminación en el acceso al trabajo por cualquiera de los múltiples motivos enumerados en el artículo 22 bis (origen racial o étnico, sexo, edad, etc.), con la única matización de que la aplicación de ese principio será obligada «siempre que las personas trabajadoras se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo de que se trate», aptitud que puede hacernos pensar, por lo que respecta a las personas extranjeras, que han de disponer de las pertinentes autorizaciones de residencia y de trabajo, si fuera necesario, para prestar sus servicios en España.

### **III. Estudio de la normativa internacional. Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 de la OIT (2011)**

Recuerdo en primer lugar que, según dispone el artículo 21 del Convenio, éste entrará en vigor doce meses después de la fecha en que se hayan producido dos ratificaciones de Estados miembros, y que a partir de entonces entrará en vigor en cada nuevo Estado que lo ratifique doce meses después de la fecha de su registro de ratificación (art. 21), y que la norma no afecta a

las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales de trabajo (art. 19), normas citadas ampliamente en la introducción del texto.

El Convenio define qué debe entenderse por trabajo doméstico y trabajador doméstico, tratándose en el primer caso del trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos, y el segundo a toda persona, «de género femenino o masculino» (no recuerdo ahora que en otros Convenios de la OIT se haga esta concreción por razón de sexo) que realiza un trabajo doméstico «en el marco de una relación de trabajo». La norma se aplicará con carácter general a todos los trabajadores, si bien se autoriza al Estado que la ratifique a excluir a algunas categorías de trabajadores para las que «esté previsto otro tipo de protección social por lo menos equivalente», o respecto de las que «se planteen problemas especiales de carácter sustantivo».

El Convenio recoge gran parte de los derechos establecidos en otros Convenios de la OIT y los aplica ahora a los trabajadores domésticos, y empieza por reconocer la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, concretados en el reconocimiento de los derechos de sindicación y de

negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de toda discriminación en materia de empleo y ocupación. En el mismo plano de protección de derechos que tienen cabida en la gran mayoría de Constituciones de países democráticos, la norma establece la obligación de adoptar medidas de protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso o violencia<sup>6</sup>. Igualmente, se reconoce el derecho de los trabajadores que residan en el hogar en que trabajan a condiciones de vida decentes que respeten su privacidad, con una concreción en la Recomendación que pone de manifiesto la inexistencia de ese derecho en numerosas ocasiones, ya que no puede entenderse de otra forma que se pida el reconocimiento del derecho a «una habitación separada, priva-

---

<sup>6</sup> Algunos de los más sangrantes conflictos que surgieron a la luz pública en ámbitos diplomáticos durante el período de elaboración del Convenio han llevado muy probablemente a la incorporación de este apartado, así como también a que el apartado 26.4 de la Recomendación llame a los Estados miembros a la adopción de políticas y códigos de conducta para el personal diplomático «destinados a prevenir la violación de derechos de los trabajadores domésticos», así como también las prácticas abusivas –jornadas extenuantes, por ejemplo– contra los mismos.

da, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrajo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico».

Dado que el trabajo doméstico tiene una componente fuertemente infantil en muchos países, el Convenio núm. 189 dispone la obligación de fijar una edad mínima para el acceso a ese trabajo, que en ningún caso podrá ser inferior «a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general», y de adoptar medidas que permitan a los trabajadores finalizar sus estudios obligatorios y poder acceder a niveles educativos superiores.

La información sobre las condiciones de trabajo, y la formalización de un contrato por escrito en la que se recojan de forma detallada, es una de las principales herramientas de las que puede disponer un trabajador doméstico para no quedar sometido a la libre discrecionalidad del empleador<sup>7</sup>. Pues bien,

---

<sup>7</sup> Por cierto, a diferencia de la terminología empleada en el Convenio para referirse a las personas trabajadoras, incluyendo de forma expresa a «trabajadoras» y «trabajadores», en el caso del personal contratante sólo se utiliza la expresión masculina «empleador», y creo que no hubiera estado de más una equiparación, al menos formal, en el artículo del Convenio que incluye las definiciones que después se utilizan en el texto.

esa concreción y detalle se encuentra en el artículo 7, complementado por el apartado 6.2 de la Recomendación: datos personales, lugar o lugares de trabajo, fecha de inicio y en su caso de finalización, reglas relativas a la finalización del contrato y al plazo de preaviso, tipo de actividad, remuneración (con una petición a los Estados, en el apartado 16 de la Recomendación, de aplicación de normas no menos favorables que al resto de trabajadores para proteger sus créditos laborales en caso de fallecimiento o insolvencia del empleador) y forma de pago (como mínimo una vez al mes), horario laboral y períodos de descanso, posible manutención en especie («en condiciones no menos favorables que las que rigen generalmente para otra categorías de trabajadores»), período de prueba si así se establece y «las condiciones de repatriación cuando proceda» (no se olvide el importante número de trabajadoras domésticas que trabajan en terceros países, muy especialmente en algunos emiratos árabes).

Sobre este último apartado, la norma prevé la obligación (cuyo cumplimiento debería ser uno de los objetivos fundamentales) de poner en conocimiento de todos los trabajadores domésticos migrantes las condiciones contractuales en las que van a prestar sus servicios, así como el derecho a poder regre-

sar a su país de origen una vez finalizada la relación laboral, y por ello tienen derecho a conservar sus documentos de viaje e identidad (reconocimiento implícito por el Convenio, pues, de que a muchos trabajadores se les retira de hecho dicha documentación mientras están trabajando al servicio de un empleador en un tercer país, sin que exista ninguna base legal para ello). En esta importante cuestión, la norma llama a los Estados a regular el funcionamiento de las agencias privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, a establecer un mecanismo adecuado de presentación de quejas y reclamaciones (con independencia de la existencia de un mecanismo general de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que el de los trabajadores en general), y a sancionar a aquellas agencias que vulneren la normativa, con una mención expresa a la adopción de medidas apropiadas «para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos».

Dado que buena parte de los trabajadores domésticos migrantes tienen creencias religiosas que impactan sobre sus formas de vida y de alimentación, la Recomendación pide, en su apartado 16.4, a los Estados que se posibilite el re-

conocimiento del derecho de esos trabajadores a que la comida suministrada en el hogar en el que residen se adapte, en la medida de lo razonable «a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate».

La prestación de servicios en el hogar familiar va acompañada en muchas ocasiones de la residencia en el domicilio del empleador, pero algo que es una posibilidad se acaba convirtiendo en muchos casos en una obligación y que tiene consecuencias importantes sobre el número real de horas diarias que el trabajador está a plena disponibilidad del empleador y en la mayor parte de las ocasiones sin que esas horas sean remuneradas. Al respecto, el Convenio dispone que la residencia en el lugar de trabajo requerirá necesariamente de acuerdo con el empleador «o empleador potencial» (¿una manifestación de que la persona para la que se presta los servicios no coincide en muchas ocasiones con el empleador formal?), y que durante los períodos de descanso diario, semanal y anual, los trabajadores domésticos no están obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a su empleador.

La norma insiste en la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general con respecto a los derechos

laborales, ahora concretados en los tiempos de trabajo y de descanso, al igual que el derecho a un salario mínimo y sin discriminación por razón de sexo, con una referencia concreta a que el descanso semanal deberá ser «al menos» de 24 horas, y que los períodos de tiempo que excedan del horario pactado (horas de presencia) durante los que el trabajador sigue estando a disposición del empleador (disponibilidad) deberán considerarse como horas de trabajo, y por consiguiente ser remuneradas o compensadas por tiempo de descanso equivalente, siempre y cuando, y aquí el Convenio no ayuda ciertamente a dejar zanjada una cuestión que en la práctica de las relaciones laborales en ese ámbito familiar es probablemente de las más importantes, «en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional». Tenemos que acudir a la Recomendación, norma que complementa el Convenio, pero que como es sabido tiene un valor jurídico inferior, para encontrar la regulación que los Estados deberían tener al respecto, siempre y cuando, se insiste, que ello se determine de manera expresa en la legislación nacional o en convenios colectivos: número máximo de horas de disponibilidad por semana, mes o

año, y forma de cálculo; período de descanso compensatorio si el período de descanso normal es interrumpido; criterios de remuneración de esas horas de disponibilidad.

En materia de prevención de riesgos laborales y de protección social la norma llama a los Estados miembros a adoptar las medidas adecuadas para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable en el que esté incluida la correcta seguridad y salud en el trabajo (que en el supuesto de reconocimientos médicos debe respetar el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, según dispone el apartado 3 a de la Recomendación), así como a garantizar una protección social no menos favorable de la que disfrutaban los trabajadores en general, con la mención expresa (y obligada si recordamos los datos facilitados por la OIT y a los que me he referido en la primera parte de este trabajo) a que esa protección se plasme «inclusive en lo relativo a la maternidad», en el bien entendido que esa protección de riesgos laborales y de Seguridad Social podrá aplicarse de forma progresiva.

Por último, la protección de los trabajadores domésticos debe incluir, como ya he indicado, su po-

sibilidad de presentación de quejas y reclamaciones ante las autoridades administrativas y judiciales competentes para conocer y resolver litigios laborales. La mención específica a la Inspección de Trabajo era obligada, y así se recoge en el artículo 17, con dos matizaciones que ponen claramente de manifiesto las dificultades con las que puede encontrarse la Inspección para velar por la normativa laboral y de protección social: las medidas que adopte cada Estado deberán prestar debida atención «a las características especiales del trabajo doméstico», y en las mismas, «en la medida en que sea compatible con la legislación nacional», deberán especificarse las condiciones con arreglo a las cuales «se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad». En la Recomendación se concreta algo más al respecto, pidiéndose, en el apartado 19.b) que se establezca un sistema de inspección «suficiente y apropiado» y sanciones adecuadas «en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo», y en el apartado 24 que los Estados estudien las condiciones, siempre de acuerdo con el respeto de la privacidad, que permitan a los inspectores u otros funcionarios con poderes para ello, «estar autorizados a entrar en los lugares en los que se realice el trabajo».

#### IV. Unas notas para concluir. De la teoría a la práctica

Las reformas legales citadas, internacionales y estatales, me producen una especial satisfacción, ya que he estudiado la problemática de las trabajadoras y trabajadores domésticos desde hace varios años. En el ya lejano 1990, redacté la presentación del libro *El servicio doméstico en España entre el trabajo invisible y la economía sumergida*, resultado de un amplio informe de investigación realizado por el Colectivo IOE para la Juventud Obrera Cristiana de España (JOC-E), de la que me permito recuperar dos frases que creo que siguen teniendo plena actualidad:

«Todo estudio que se realice sobre los trabajadores del servicio doméstico debe partir de una doble realidad: por razones *sociales*, el mismo ha sido considerado tradicionalmente como *algo propio de mujeres*; de otra parte, el trabajo del hogar, en su vertiente laboral, se sitúa en el sector precario o inestable del mercado laboral, caracterizado por unas condiciones de trabajo poco gratificadoras y por la poca seguridad de permanencia en el puesto de trabajo».

El estudio del régimen jurídico de ese personal, y su contraste con la condiciones reales de prestación de los servicios, recogida en el Informe, «pone de manifiesto las di-

facultades existentes para garantizar el correcto cumplimiento de las normas, y la situación de práctica indefensión en la que se encuentran la mayor parte de esas personas para reivindicar sus derechos».

Ahora, se trata de que las nuevas normas, tanto las internacionales como las estatales, se apliquen plenamente. Que no es poco.

Para acabar, cabe decir que entre los «deberes» de futuro que la norma española deja al nuevo gobierno resultante de las elecciones generales del 20 de noviembre de 2011 se encuentra la evaluación del texto antes de final de 2012 para ver qué cambios cabe realizar, y el de la constitución de un grupo de expertos, que deberá manifestarse antes del 31 de diciembre de 2012 sobre diversas cuestiones, dos de las cuales guardan relación con la materia de la extinción del contrato de trabajo; en efecto, será objeto de estudio la viabilidad de aplicar «plenamente» la normativa laboral común de la LET al régimen de extinción del contrato del personal al servicio del hogar familiar (dados los términos utilizados, cabe

pensar que se incluye la cuantía de la indemnización por despido, sensiblemente superior en el marco normativo laboral común), así como también la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, «entendido como pérdida de confianza en la persona empleada» en alguna causa de extinción del contrato recogidas en el artículo 49 de la LET, una forma educada de decir, o al menos así me lo parece, que no sería de aplicación en tales casos el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza (y la hipotética indemnización que el empleador podría llegar a pagar) y que la extinción, y su posible coste, se suavizaría sensiblemente. Pero esto que acabo de exponer son sólo hipótesis de trabajo que deberán pasar el filtro de la propuesta que en su día formule, si llega obviamente a constituirse, el grupo de trabajo de expertos, integrado por seis personas que tengan el visto bueno del nuevo Ministerio de Empleo y Seguridad Social (anteriormente Ministerio de Trabajo e Inmigración) y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. ■