



El servicio doméstico: una visión desde el concepto de “trabajo decente” propuesto por la OIT

por M^a Iluminada Ordóñez Casado

El concepto de “Trabajo Decente” fue introducido por la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en 1999. La idea es señalar la existencia de trabajos que se realizan en condiciones que no son aceptables, por eso utilizan esta expresión para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Igualmente, en la Agenda 2030 se pretende dar impulso a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) dentro de los cuales nos encontramos el objetivo del trabajo decente (Objetivo 8), el cual se manifiesta más como un eje transversal que como un objetivo al uso.

Centrándonos en las condiciones que se entienden necesarias para considerar un trabajo como “decente” y trasladándolas al servicio doméstico nos encontramos que las peculiaridades de esta actividad hacen muy difícil determinar si se cumplen plenamente esas condiciones.

Haciendo un recorrido por la historia podemos observar la evolución de esta actividad. Así nos encontramos que, en la antigüedad, las tareas domésticas eran realizadas por los esclavos que eran considerados una propiedad más del amo, característica esta que se mantiene, a través de la época romana, hasta la Edad Media en la que conviven servidores esclavos con servidores libres.

Desde la Edad Media hasta el s. XVIII, se produce una progresiva evolución hacia la mejora de las condiciones de los servidores domésticos ya que van apareciendo algunas normas para regular esta actividad. Bien es cierto que, al principio, es escasa y siempre en beneficio del señor y manteniendo el desnivel jurídico y social —fruto natural de la época— en contra del criado, teniendo además la característica de no ser normas de ámbito nacional sino de diferentes fueros circunscritos a territorios muy reducidos, como es el caso del Código de las Costumbres de Tortosa, que data del último tercio del siglo XIII.

Y, aunque empiezan a aparecer las primeras cofradías y hermandades de previsión social, quiénes se dedicaban al servicio doméstico no tenían encaje en las mismas ya que su actividad no se consideraba una profesión, sino que se asimilaba al núcleo familiar y aunque ya no eran esclavos se seguía manteniendo la idea de pertenecer al dominio del señor.

A partir del siglo XVII se inicia un sistema de vigilancia, orientación y una cierta regulación de la colocación de los servidores femeninos, prohibiéndose contratación por días, fijándose un tiempo mínimo de duración de servicios, y sobre todo con la aparición de las llamadas “Casas de Madres de Mozas”, verdaderas instituciones de colocación de criados.

En esta etapa van apareciendo algunos preceptos relacionados con la retribución, otros prohibiendo los azotes o castigos corporales, y respecto a los despidos recogen sobre todo la tendencia sancionadora hacia el criado o servidor doméstico que se despide antes de finiquitar el tiempo para el cual se contrató, aunque más tarde se incluyeron causas justas para despedirse tales como recibir injurias o daños físicos por parte del señor. También se fueron incluyendo medidas reparadoras para aquellos criados despedidos sin razón.

En el S. XIX se empieza a desarrollar el Derecho laboral y en el tema que nos ocupa tenemos en primer lugar la conocida como “La Novísima”, que consiste en una recopilación de todos los preceptos anteriores.

Sin embargo, en las normas de esta época se sigue reflejando el sentir de que los servidores domésticos son de una categoría inferior, son personas de segundo orden así, por ejemplo, en la Constitución de 1812 se recoge la suspensión del ejercicio de los derechos de ciudadano español por el estado de sirviente doméstico (art. 25.3).

Otra característica de esta época es seguir manteniendo esta actividad fuera del concepto genérico del trabajo y encargando a la jurisdicción ordinaria la resolución de conflictos en relación con la misma.

En el S. XX hay un tímido intento de incluir el servicio doméstico dentro del contrato de trabajo mediante la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 ya que hasta entonces siempre había quedado fuera de dicho concepto por lo que quedaba fuera de la protección por accidentes y de la jurisdicción laboral.

Este primer paso hacia la profesionalización de esta actividad se vería truncado por la aprobación de la ley de Jurados Mixtos, de 27 de noviembre de 1931 que vuelve a excluir al servicio doméstico de la nueva organización profesional y jurisdiccional en ella establecida.

Durante la etapa de posguerra se aprueba el Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938 en el que se proclamaba que el estado “liberará a la mujer casada del taller y de la fábrica”. Por lo que las mujeres casadas debían dejar sus trabajos, esto se traduce en el que el servicio doméstico era principalmente formado por jóvenes internas que vivían con la familia y estaban bajo su tutela, debiendo abandonar el trabajo al casarse. Además, se daba la circunstancia de que estas tareas eran de las pocas actividades a las que tenían acceso las jóvenes procedentes de familias del “bando perdedor”, las cuáles entraban a servir en casas afectas al régimen por lo que eran consideradas como personas inferiores y a las que había que “adoctrinar”.

La situación en la que se encontraban la mayoría de estas jóvenes se podía considerar casi de esclavitud ya que, en muchos casos, trabajaban a cambio de casa, ropa y comida sin recibir una remuneración a cambio del trabajo que realizaban.

Hacia finales de los años 50 se produjo un cambio de actitud del régimen franquista respecto al trabajo de la mujer y se permitió que continuaran trabajando tras el matrimonio, a eso se unió la necesidad de mano de obra en las fábricas lo que se traduce en que muchas de las internas dan el salto a la industria y el servicio doméstico se va transformando en un servicio externo y por horas sin embargo se sigue manteniendo esa sentimiento de ciudadanía de segunda de las personas (mayoritariamente mujeres) que se dedican a esta actividad.

Llegamos ya a la etapa post constitucional y nos encontramos con una primera regulación del servicio doméstico con el RD 1424/1985 de 1 de agosto en el que se establece, entre otras medidas

el aumento del 3% del salario en metálico por trienio trabajado con un máximo de 5 trienios; el derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año; una jornada máxima semanal de 40 horas y 2 horas al menos para las comidas principales en el caso de las internas. Además, desaparece la obligación de permanecer en el hogar familiar al término de la jornada de trabajo diario y se incluye el derecho a 30 días naturales de vacaciones. Respecto a la jurisdicción encargada de resolver los conflictos se establece la jurisdicción social como competente.

Actualmente se regula con el RD 1620/2011 de 14 de noviembre, que presenta algunas mejoras respecto del anterior ya que, entre otras, se aumenta de 10 a 12 horas el descanso entre jornadas, el descanso semanal pasa a ser de 36 horas consecutivas incluyendo siempre el domingo completo y los incrementos salariales no se dejan al arbitrio del empleador, sino que se realizaran por acuerdo entre las partes o remitiéndose al incremento salarial medio de los convenios colectivos.

Junto a estas normas que pretenden dignificar las condiciones de los empleados domésticos nos encontramos también con el intento de dar un carácter más profesional a esta actividad para ello se establece el Certificado de Profesionalidad del Empleo doméstico, el cual está incluido en la Familia profesional de los Servicios socioculturales y a la comunidad y en el Área profesional de Servicios al consumidor, en el que se recogen las tareas y funciones inherentes a esta actividad.

Respecto a la Seguridad Social existía un Régimen Especial de los Empleados de Hogar el cual, desde el 1 de enero de 2012, quedó integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Dentro de las características que hacen necesaria esta diferenciación en un Sistema Especial nos encontramos en primer lugar con los actos de encuadramiento y el pago de las cuotas, ya que si bien el responsable es el empleador y en caso de que el trabajador preste servicio en varios hogares serían responsables cada uno de los distintos empleadores, nos encontramos que, a partir del 1 de abril de 2013 podrá acordarse con el empleado que éste asuma las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación, siempre que el número de horas de trabajo mensuales sea inferior a 60, esto se traduce en que las mujeres que se dedican a esta actividad en la modalidad de externa por horas suelen ser las encargadas de gestionarse la afiliación, el alta y de ingresar las cuotas ya que tienen más de un empleador y ninguno alcanza las 60 horas. Esta situación es un caldo de cultivo para el trabajo de economía sumergida.

Este Sistema Especial presenta también peculiaridades respecto a la acción protectora siendo lo más destacable que no comprende la correspondiente a la prestación por desempleo.

Respecto a este tema queremos destacar que, con motivo de la pandemia, el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, se regula el subsidio de desempleo excepcional por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la seguridad Social. Sin embargo, a fecha de noviembre de 2020, según fuentes del propio Ministerio, sólo el 10% de empleadas del hogar habían recibido el subsidio extraordinario aprobado en marzo.

Si volvemos a los criterios ya mencionados para considerar que estamos ante un trabajo decente, podemos comprobar que en esta actividad aún no estamos en unos niveles aceptables.

Respecto a la libertad, muchas mujeres (en femenino ya que es un sector muy feminizado con una proporción del más del 90% frente a casi el 10% de hombres), se ven abocadas a realizar esta tarea

al no tener opción a otras, sobre todo cuando son emigrantes a veces sin entender el idioma o incluso cuando vienen desde países hispanohablantes.

Respecto a las otras condiciones: igualdad, seguridad y dignidad humana, nos encontramos también bastante lejos ya que como se ha ido reflejando a lo largo del artículo, se sigue manteniendo la idea de que son “ciudadanos de segunda”, e incluso se les sigue nombrando con apelativos que dejan traslucir ese sentimiento. Por otro lado, se siguen manteniendo a trabajadoras en régimen de internas a veces en economía sumergida, sin altas ni remuneraciones adecuadas. Por último, como ya se ha reflejado, en el caso de la seguridad se encuentran desprotegidas frente a situaciones vulnerables como es el caso del desempleo y si no están legalmente contratadas, en caso de accidente se les dice que, en caso de que les pregunten digan que ha sido un accidente doméstico en su propia casa para no perjudicar a los empleadores.

Por último, tenemos que destacar que, al realizarse la actividad en un domicilio particular, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no puede acceder para comprobar las condiciones si no tiene permiso por parte del propietario de la vivienda y empleador de la trabajadora.

M^a Iluminada Ordóñez Casado

Profesora Sustituta Interina Acreditada a Contratada Doctora
Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Universidad de Málaga
Iluminada@uma.es

* Para más detalles, véase M. Hernáinz Márquez. *Antecedentes históricos y legales del servicio doméstico*, en *Revista de Política Social*, número 41, enero/marzo 1959, págs. 7 a 38.

E. de Dios Fernández, *Sirvienta, empleada, trabajadora de hogar. Género, clase e identidad en el franquismo y la transición a través del servicio doméstico (1939-1995)*, UMA editorial, 2019.