

¿Puede España ratificar el convenio 189
sobre trabajo decente para las trabajadoras
y trabajadores domésticos de la OIT?



Secretaría de Igualdad

16 de junio de 2015

Como resultado del Dialogo social, en enero de 2012 entró en vigor en España una nueva regulación de la relación laboral y de Seguridad Social de las trabajadoras y trabajadores del hogar, inspirada en ambos aspectos por los contenidos del Convenio. Sin embargo, el Gobierno español sigue negándose a promover la ratificación del Convenio, con argumentos que han ido desde que nuestra legislación se encontraba por encima de lo establecido en el Convenio y que por lo tanto no era necesario, hasta los últimos, el 26 de mayo, señalados en el rechazo a la Proposición no de Ley que instaba a la ratificación del Convenio en la Comisión de Empleo y Seguridad Social en el Congreso y que se basaban en que nuestra legislación no cumplía con lo establecido en el Convenio en determinados aspectos.

A juicio de UGT, este argumento no es válido. Nuestra legislación está suficientemente preparada para ratificar el Convenio, siempre y cuando, el Gobierno asuma la necesidad de continuar progresivamente con las reformas en diálogo con los Interlocutores Sociales y cumplir los compromisos que se contemplaban en las normas que entraron en vigor en enero de 2012, entre ellos, la constitución de un grupo de expertos tripartito para valorar la posibilidad de establecer un sistema de protección por desempleo y la desaparición del desistimiento como forma de extinción del contrato, y que sería igualmente el instrumento idóneo para abordar otras cuestiones como la prevención de riesgos laborales en este sector, así como otros avances necesarios, con independencia de que estén contemplados en el Convenio o no.

Éste es un breve estudio sobre los artículos del Convenio que el Gobierno considera que entran en contradicción con nuestra legislación y justifican la no ratificación, concluyendo que tal contradicción no existe. Para UGT, y comparando las disposiciones del convenio y las del vigente Real Decreto 1620/2011 por el que regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y otras normas, ratificar el Convenio, solo es cuestión de voluntad política, la voluntad de seguir avanzando de manera progresiva en la equiparación de derechos:

- En primer lugar, es preciso recordar que **desde el momento en que España depositara el instrumento de ratificación del Convenio 189, pasaría un año hasta que el mismo entrara en vigor para nuestro país.** Tiempo más que suficiente para iniciar las reformas oportunas.

ARTICULO 2 DEL CONVENIO ¿Qué es empleo doméstico?: El Convenio 189 considera que el elemento que define el trabajo y al trabajador doméstico, es la prestación del servicio en un hogar u hogares, con independencia de quien haya contratado al trabajador/a, un particular, una empresa etc...La legislación española sin embargo, únicamente considera relación laboral especial regida por la normativa específica tanto en lo laboral como en materia de Seguridad Social, a este tipo de servicios cuando la relación laboral se concierta entre un empleador particular, no empresa, y el trabajador/a.

Sin embargo, ésta no representa ninguna dificultad, ni plantearía problema alguno para la ratificación del Convenio. El artículo 2 del Convenio señala la posibilidad para todo Estado que lo ratifique, en consulta con los IISS, de *excluir total o parcialmente a categorías de trabajadores para quienes esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente*. Quienes desempeñan tareas relacionadas con el empleo doméstico, pero son trabajadores/as de empresas, están sometidos a una legislación más favorable, y se rigen por lo establecido en ésta y en el convenio colectivo de aplicación. De igual modo, el resto de las exclusiones que realiza el RD 1620/2011, que en algunos casos, no son tan siquiera relaciones laborales.

ARTICULO 7 DEL CONVENIO. Contrato y condiciones de la contratación: El Real Decreto, con sus previsiones, tiene un mayor alcance en la información al trabajador que el Convenio, y en la determinación de cuando el contrato ha de ser por escrito o verbal, adoptando las mismas disposiciones que rigen para el conjunto de trabajadores. El Convenio señala que *“cuando sea posible, mediante contratos escritos”*, remitiendo en este caso a la legislación nacional.

La única cuestión, no incluida, es la referente a la repatriación. Pero, tampoco esta sería una dificultad, ya que el Convenio, señala, *“cuando proceda”* y según nuestra normativa de extranjería, la *“repatriación”*, en el sentido que el Convenio da a este *“término”*, solo se podría dar a la terminación del trabajo en el caso de las autorizaciones de duración determinada, que incluyen la obligación del retorno al país de origen una vez terminado el trabajo; estas autorizaciones no se utilizan en el empleo doméstico.

El hecho de que la información sobre los elementos esenciales del contrato, y sobre las prestaciones salariales en especie, tiempos de presencia, pernoctas, se prevea, en el caso de que no figuren en el contrato, para los contratos superiores a cuatro semanas no representa, a juicio una contradicción con el Convenio, al señalar este que *“cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos”* sin perjuicio de que el contrato puede ser por escrito, en cualquier caso, nuestra legislación establece la obligación de que cuando la relación laboral sea superior a cuatro semanas, siempre será por escrito y habrán de recibir información sobre las condiciones de empleo que señala el Convenio, y aún más detallada. Por lo tanto la previsión del Convenio se cumple, al ajustarse a lo establecido en la legislación nacional con respecto a la contratación en general.

ARTICULO 9 DEL CONVENIO. Alojamiento en el lugar de trabajo, vacaciones y documentación de trabajadores extranjeros: Según lo establecido en nuestra normativa, serán la parte empleadora y trabajadora, quienes acuerden si se reside o no en el domicilio, dejando a salvo que esta sea una condición del contrato. En cualquier caso,

con respecto a las vacaciones, la normativa que rige la relación laboral especial deja claro que, en el periodo de vacaciones, la persona trabajadora no está obligada a residir, en el caso de ser interna en el lugar de trabajo. Por otra parte, la normativa de extranjería, establece el derecho y el deber de los extranjeros de conservar su documentación. **No vemos en este artículo problema alguno que impidiera a España ratificar el Convenio.**

ARTICULO 13 DEL CONVENIO. Prevención de riesgos laborales: Tanto la norma específica del servicio del hogar familiar, como la Ley de prevención de riesgos laborales, establecen obligaciones para el empleador a fin de garantizar las debidas condiciones de salud y seguridad. **Si bien es cierto que la actividad de servicio del hogar familiar, se encuentra excluida de la Ley de Prevención, hay que recordar que el Convenio, en este apartado señala que las medidas se pueden aplicar progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.**

ARTICULO 14 DEL CONVENIO. Seguridad Social: El Convenio señala, que de conformidad con la legislación nacional, se adoptarán medidas para que quienes trabajan en este sector gocen de condiciones no menos favorables que el resto, en materia de seguridad social incluida la maternidad; pero que éstas medidas pueden adoptarse *progresivamente* en consulta con las organizaciones más representativas. La Ley por la que se integra el régimen especial en el régimen general, establece ya una equiparación progresiva, y contempla tanto las prestaciones familiares, como otras (viudedad, prestaciones de invalidez e incapacidad permanente, jubilación...). **Efectivamente, queda por establecer la prestación por desempleo, pero en el Real Decreto que regula la actividad, ya se preveía, que una de las funciones del grupo de expertos tripartito que debía haber sido constituido en febrero de 2012, era estudiar el establecimiento de un sistema de protección por desempleo adecuado a las especialidades del sector. Por tanto, ya estaba previsto avanzar en esta cuestión.**